

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

RIGORÓZNÍ ŘÍZENÍ

2011 – 2014

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Robert Kameník

Efektivita vzdělávání složek integrovaného záchranného systému v systému dalšího profesního a celoživotního vzdělávání.

Praha 2014

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

RIGOROUS

2011 - 2014

RIGOROUS THESIS

Robert Kameník

**The effectiveness of training components of the
integrated rescue system in the system of continuing
professional education and lifelong.**

Prague 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená rigorózní práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, a v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15.9.2014

Mgr. Robert Kameník, Dis.

Poděkování

Chtěl bych poděkovat Univerzitě Jana Amose Komenského Praha za možnost využití zařízení, služeb a informačních technologií univerzity.

Anotace

Rigorózní práce se zabývá pohledem specialisty, profesionálního záchranáře na problematiku efektivnosti současného dalšího profesního vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního vzdělávání základních složek Integrovaného záchranného systému. V rámci práce je provedena specifikace složek Integrovaného záchranného systému z hlediska poslání, legislativy, požadavků, a odbornosti na výkon dané profese. Práce se věnuje aspektům ovlivňujícím efektivní fungování základních složek Integrovaného záchranného systému a těmi jsou: důležitost vnímání lidských zdrojů, kompetentnost, specifikace vzdělávání dospělých a celoživotního učení. V rámci praktické části jsou provedeny 2 výzkumy týkající se průzkumu mínění veřejnosti na činnost a poslání Integrovaného záchranného systému a jeho základních složek a průzkumu týkajícího se efektivity současného systému vzdělávání z pohledu členů základních složek Integrovaného záchranného systému. Analyticko-syntetické modelování je základem pro tvorbu modelu analýzy současného stavu vzdělávání, zjištěné poznatky jsou zpracovány v modelu Unifikace (sjednocení) tématické náplně vzdělávání v rámci Integrovaného záchranného systému jako celku a modelu procesu tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu.

Klíčové pojmy

Andragogika, analyticko-syntetické modelování, celoživotní vzdělávání Integrovaný záchranný systém, Hasičský záchranný sbor ČR, kompetence, kvalifikace, legislativa, lidský kapitál, Policie ČR, pomoc, odborná příprava, služební poměr, součinnost složek, vzdělávání, Zdravotnická záchranná služba ČR

Annotation

Rigorous work deals with the view of specialists, professional rescuers on the effectiveness of current continuing professional education, training and lifelong learning basic components of the Integrated Rescue System. As part of the work is done specifications of the Integrated Rescue System and in terms of mission, legislation, requirements, expertise in the practice of the profession. The work addresses aspects affecting the efficient functioning of essential components of the Integrated Rescue System and these are the perceptions of the importance of human resources, competence, specification of adult education and lifelong learning. In the practical part of the 2 studies are performed on the survey of public opinion on the work and mission of the Integrated Rescue System and its basic components, and a study of the effectiveness of the current system of education from the perspective of members of the basic components of the Integrated Rescue system. Analytic-synthetic modeling is the basis for the model analysis of the current state of education, findings are elaborated in the model unification. Topics of education within the Rescue System as a whole and the process of creating a unifying model training course.

Key words

Andragogy, analytical modeling, assistance competencies, education, Emergency Medical Service of the Czech Republic, Fire Rescue Brigade of the Czech Republic, Integrated Rescue System, interaction components, human capital, qualifications, lifelong learning, Police of the Czech Republic, training, service relationship

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 SPECIFIKACE INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	11
1.1 Složky integrovaného záchranného systému	12
1.2 Právní předpisy IZS	12
1.2 Terminologie, vysvětlení základních pojmů	14
1.4 Komunikace v IZS	16
1.5 Ekonomické aspekty IZS	18
2 SLOŽKY INTEGROVANÉHO SYSTÉMU	19
2.1 Hasičský záchranný sbor ČR – specifikace	19
2.1.1 Legislativní úprava	20
2.2 Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby- specifikace	24
2.3 Policie České republiky – specifikace	31
3 LIDSKÝ KAPITÁL	35
3.1 Kompetence lidských zdrojů	35
3.2 Znalosti, dovednosti, standardy	41
4 PRINCIPY VZDĚLÁVACÍ POLITIKY A POŽADOVANÉ EFEKTY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH Z POHLEDU EU A ČR	43
4.1 Vzdělávací politika v ČR	43
4.2 Vzdělávací politika EU	45
4.3 Mechanismy evropské spolupráce ve vzdělávání	46
5 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	48
5.1 Učení	48
5.2 Vzdělávání dospělých	54
5.3 Cíle vzdělávání	56
5.4 Tvorba kurikula v andragogických tradicích	58
5.5 Celoživotní vzdělávání (učení)	59
5.6 Formy vzdělávání dospělých	61
6 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	65
6.1 Specifikace vzdělávání příslušníků Hasičské záchranné služby	65
6.2 Specifikace vzdělávání příslušníků Záchranné zdravotní služby	70
6.3 Specifikace vzdělávání, dalšího profesního a celoživotního vzdělávání Policie ČR	78
PRAKTICKÁ ČÁST	84
7 METODA SBĚRU DAT INFORMACÍ A ZPRACOVÁNÍ DAT A VÝSTUPY SBĚRU DAT	84
7.1 Výzkumný problém a cíle výzkumu	84

7.2 Hypotézy šetření a metodologie výzkumu	85
7.3 Dotazníkové šetření – primární průzkum	91
7.4 Dotazníkové šetření – průzkum veřejnosti	101
7.5 Vyhodnocení hypotéz	106
7.6 Komparace jednotlivých průzkumů	111
8 NÁVRH ANALYTICKO-SYNTETICKÉHO MODELU VZDĚLÁVACÍHO PROCESU SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	116
8.1 Specifikace analýz	116
8.2 Analyticko – syntetické modelování	117
8.3 Analýza současného systému vzdělávání a vzdělávacích potřeb	120
RESUMÉ	125
RESUMÉ	126
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	129
SEZNAM ZKRATEK	136
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	138
PŘÍLOHA A	I
PŘÍLOHA B	II

ÚVOD

Primární složky Integrovaného záchranného systému tvoří Hasičský záchranný sbor, Zdravotnická záchranná služba a Policie České Republiky. Každá ze složek disponuje jiným typem dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy včetně celoživotního vzdělávání. Tyto složky mají své vzdělávací procesy oddělené a specifikované legislativně. Při taktických a námětových cvičeních se setkávají jako partneři, kteří si vyměňují své znalosti a zkušenosti.

Cílem práce je specifikace Integrovaného záchranného systému a to z pohledu legislativy, požadované úrovně vzdělání, dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy včetně celoživotního vzdělávání. Cílem praktické části je ověření hypotéz v rámci primárního průzkumu a průzkumu veřejného mínění na problematiku součinnosti a vzdělávání základních složek Integrovaného záchranného systému a v rámci analyticko-syntetického modelování sestavení modelu analyzujícího současný stav vzdělávání a návrh modelu unifikujícího systém vzdělávání základních složek jako celku.

Teoretická část je rozdělena do 6 kapitol, které jsou dále členěny do vzájemně provázaných tematických celků. V rámci teoretické části je specifikován Integrovaný záchranný systém, je uvedena základní terminologie včetně krizového řízení, krizové komunikace a ekonomických aspektů. Dále jsou specifikovány základní složky a to z pohledu legislativy a možnosti pracovního uplatnění v rámci základních složek, důležitost lidského kapitálu, kompetentnost včetně definování klíčových kompetencí, kompetenčního modelu a znalostí, dovedností a standardů. Autor se věnuje principům vzdělávací politiky ČR a EU a požadovaným efektům vzdělávání dospělých včetně mechanismů spolupráce ve vzdělávání. Samotnou kapitolou je problematika vzdělávání dospělých. Do této kapitoly jsou začleněny základní termíny jako je učení, vzdělávání dospělých, formy vzdělávání dospělých a tvorba kurikula v andragogických tradicích. Specifika

vzdělávání základních složek Integrovaného záchranného systému včetně vstupní přípravy pro výkon povolání, získávání odborné způsobilosti pro výkon povolání a další profesní vzdělávání z pohledu jednotlivých složek jsou uvedeny v kapitole 6.

Praktickou část autor dělí do 2 kapitol. Každá kapitola je členěna do významově souvisejících celků. V rámci výzkumné práce je definován výzkumný problém a cíle výzkumu, hypotézy a metodologie výzkumu. Je provedeno dotazníkové šetření, vyhodnocení hypotéz a provedena komparace primárního výzkumu a výzkumu zaměřeného na mínění veřejnosti. Druhé téma praktické části se věnuje analyticko-syntetickému modelování, specifikuje analýzy, kutikulární proces. Na základě obecného modelu analyticko-syntetického modelování je vytvořen model analýzy současného stavu vzdělávání základních složek a následně vytvořen model unifikace (sjednocení) systému vzdělávání základních složek Integrovaného záchranného systému.

TEORETICKÁ ČÁST

1 SPECIFIKACE INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU

„Integrovaný záchranný systém (dále jen „IZS“) je určen pro koordinaci záchranných a likvidačních akcí při mimořádných událostech včetně havárií a živelních pohrom. Je jím naplňováno ústavní právo občana na pomoc při ohrožení zdraví nebo života.“(Skalská,2010,s.7)¹ Obecně lze říci, že IZS² vznikl z každodenní činnosti záchranářů a to zejména při složitých haváriích, nehodách či živelních pohromách, kdy je potřeba vzájemné koordinace všech složek IZS s cílem eliminovat negativní dopady těchto událostí s ohledem na záchranu osob, majetku, zvířat či životního prostředí.

Moderní společenské změny na začátku 90.let minulého století přinesly vedle pozitivních změn i negativní jevy. Autor se domnívá, že nejen bouřlivým rozvojem motorismu, rolí Policie ČR jako gestora řešení dopravních nehodovostí, ale i snižováním početního stavu Armády ČR, zánikem zdravotnického sdružení Červený Kříž, byla širokou veřejností a odborníky diskutována potřeba vytvořit jednotný systém, který bude disponovat nástroji spolupráce a modelovými postupy součinnosti. Systém, který bude jasně definovat složky, jejich kompetence a role, ale který bude i dostatečně legislativně upraven.

Autor IZS nevnímá jako instituci, úřad, sbor či sdružení nebo právnickou osobu. IZS je autorem vnímáno jako systém s jedinou institucí, kterými se staly operační a informační střediska, disponující dispečerským způsobem organizovaná a nejmodernějšími technologií vybavená zařízení pro příjem a distribuci tísňových volání na jednotné evropské číslo tísňového volání 112.

¹ SKALSKÁ,K.,HANUŠKA,Z.,DUBSKÝ, M.*Integrovaný záchranný systém a požární ochrana.* 1.vyd.Praha : MV-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010, s.7.ISBN 978-80-86640-59-4.

² IZS- Integrovaný záchranný systém

1.1 Složky integrovaného záchranného systému

Základními složkami IZS podle § 4 odst.a) zákona o IZS jsou :³

- Hasičský záchranný sbor ČR a jednotky požární ochrany
- Policie ČR
- Zdravotnická záchranná služba ČR

Celý systém řeší i plánovitou pomoc ostatních složek IZS podle § 4 odst.2 zákona č.239/2000 Sb.,o integrovaném záchranném systému. Mezi ostatní složky jsou řazeny :

- Síly a prostředky ozbrojených sil (Armáda ČR)
- Ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory (Městská Policie)
- Ostatní záchranné sbory (Báňská záchranná služba)
- Orgány ochrany veřejného zdraví (hygienická stanice)
- Havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby (tzv.komunální služby)
- Zařízení civilní obrany
- Neziskové organizace a sdružení občanů (Horská služba, Vodní záchranná služba atd.)⁴

1.2 Právní předpisy IZS

Skalská et al. (2010) uvádí, že „*právní úprava oblasti IZS vychází přímo z některých ustanovení Ústavy ČR a Listiny, resp.z Ústavního zákona a bezpečnosti České republiky (č.110/1998 Sb.) Působnost v oblasti IZS je kompetenčním zákonem (č.2/1998 Sb.) svěřena Ministerstvu vnitra, které je tak gestorem právní úpravy IZS. Celá oblast IZS je zastřešena zákonem o IZS a jeho dvěma prováděcími vyhláškami a prováděcím nařízením vlády. Právní úprava oblasti IZS vznikla společně s krizovým zákonem (č.240/2000 Sb.)a zákonem*

³ Zákon č.239/2000 Sb.ze dne 28.června.2000, o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů.In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2000, částka.73.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

⁴ Tamtéž, s.7-10

o hospodářských opatřeních pro krizové stavy (č.241/2000Sb.). Tyto tři zákony jsou vzájemně propojeny množstvím odkazů a souvislostí.“(Skalská et al.,2010,s.9)⁵

Základním právním předpisem pro IZS je zákon č.239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.⁶ Tento zákon definuje a řeší působnosti, oprávnění a povinnosti všech subjektů, které přicházejí do styku s přípravou mimořádné události, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva. Zákon je využíván v těch případech, kdy je k provádění záchranných a likvidačních prací nutná současné spolupráce více subjektů – složek IZS.

Vyhláška č.328/2001 Sb., o některých podrobnostech integrovaného záchranného systému, ve znění vyhlášky č.429/2003 Sb.(dále jen vyhláška o IZS), se zabývá zejména koordinací záchranných a likvidačních prací, činností operačních středisek IZS a dokumentací IZS.⁷

Vyhláška č.380/2002 Sb., k přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva, definuje činnost související s oblastí ochrany obyvatelstva, jako např. evakuace, varování atd. ⁸

Nařízení vlády č.463/2000 Sb., o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právníckými osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva, ve znění Nařízení vlády č.527/2000 Sb.Toto nařízení je využíváno na

⁵ SKALSKÁ,K.,HANUŠKA,Z.,DUBSKÝ, M.*Integrovaný záchranný systém a požární ochrana.* 1.vyd.Praha : MV-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010, s.9.ISBN 978-80-86640-59-4.

⁶ Zákon č.239/2000 Sb.ze dne 28.června 2000, o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů.In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2000, částka.73.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

⁷ Předpis č.328/2001 Sb.ze dne 5.září 2001, o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2001, částka 127.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-328>

Předpis č.429/2003 Sb. ze dne 27.listopadu 2003, o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2003, částka 140.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-429>

⁸ Předpis č.380/2002 Sb. ze dne 9.srpna 2002, o přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2002, částka 133.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-380>

poskytování humanitární pomoci a záchranné práce v zahraničí, které je prováděno záchrannými týmy ČR.⁹

Dalšími právními předpisy upravujícími oblast IZS jsou nařízení krajů, které stanovují Požární poplachový plán kraje. Zmocnění k vydávání těchto nařízení obsahuje Zákon č.133/2000 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.¹⁰Nedílnou součástí jsou na základě Nařízení vlády č.172/2001 Sb., poplachové plány IZS. Oblast IZS je rovněž upravena směrnicemi a metodikami publikovanými ve Věstníku vlády pro orgány krajů a obcí.¹¹

1.2 Terminologie, vysvětlení základních pojmů

Autor specifikuje základní pojmy, se kterými se setkáváme v rámci Integrovaného záchranného systému.

Mimořádná událost je škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činnostmi člověka, přírodními vlivy a také havárie ohrožující život, zdraví, majetek nebo životní prostředí.

Záchranné práce jsou činnosti k odvrácení nebo omezení bezprostředního působení rizik vzniklých mimořádnou událostí, zejména ve vztahu k ohrožení života, zdraví, majetku nebo životního prostředí.

Likvidační práce jsou činnosti k odstranění následků způsobených mimořádnou událostí.(Skalská et al.,2010, s.11-12)¹²

Hrozba je objektivní skutečnost, která může znamenat ohrožení na určitém území a v určitém období. Hrozbě lze čelit určitými

⁹ Předpis č.463/2000 Sb. ze dne 27.listopadu 2011, o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právními osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva
In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2001, částka 132.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-463>

¹⁰ Zákon č.133/1985 Sb.ze dne 17.prosince 1985,o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů České republiky*,1985, částka 34.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

¹¹ Předpis č.172/2001 Sb.ze dne 18.dubna 2001, o nařízení vlády k provedení zákona o požární ochraně.In : *Sbírka zákonů České republiky*,2001, částka 65.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-172>

¹² SKALSKÁ,K.,HANUŠKA,Z.,DUBSKÝ, M.*Integrovaný záchranný systém a požární ochrana*.
1.vyd.Praha : MV-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010, s.11-12.ISBN 978-80-86640-59-4.

protiopatřeními. V některých případech může sama hrozba významně ovlivňovat emoce a chování jednotlivců a skupin a narušit fungování společnosti. Představuje zdroj nebezpečí.

Krizová situace je typ mimořádné události, v jejímž důsledku se vyhláší stav nebezpečí, nouzový stav, stav ohrožení státu nebo válečný stav. Jsou při ní ohroženy důležité hodnoty, zájmy či statky státu a jeho občanů.

Likvidační práce lze specifikovat jako činnosti, které vedou k odstranění následků způsobených mimořádnou událostí, přičemž následky se rozumí účinky (dopady) a rizika působící na osoby, zvířata, věci a životní prostředí.

Mimořádná událost postihuje obvykle větší množství osob, je nebezpečná, obtížně zvladatelná, ohrožuje život a zdraví, často leží za hranicí běžné lidské zkušenosti a mívá fatální důsledky. Může se jednat o katastrofu nebo hromadné neštěstí. Mimořádná událost však může, ale nemusí vést ke vzniku krizové situace. Každou krizovou situaci lze považovat za událost mimořádnou. Mezi mimořádné události patří živelní pohromy, technologické a provozní havárie, závažné dopravní nehody, rozsáhlé požáry, epidemie, migrace, závažné ohrožení bezpečnosti a veřejného pořádku.

Rizikem označujeme pravděpodobnost ohrožení. Z pohledu krizového řízení musíme hrozby analyzovat a kvantifikovat, tzn. provádět analýzu rizik. Riziko může být definováno jako součet představovaného nebezpečí a úrovně znepokojení, které u jednotlivce vyvolává. (Vymětal, 2009, s.17)¹³

Varování je komplexní souhrn organizačních, technických a provozních opatření, zabezpečujících včasné předání varovné informace o reálně hrozící nebo již vzniklé mimořádné události, vyžadující realizaci opatření na ochranu obyvatelstva. Jedná se o úkol státu zastupovaného Hasičským záchranným sborem ČR,

¹³ VYMĚTAL, Š. *Krizová komunikace: a komunikace rizika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, s.17. ISBN 978-80-247-2510-9.

provozovatelů jaderně energetických zařízení, zaměstnavatelů, vedení škol, správy úřadů, nemocnic apod.(Linhart et al.,2009, s.29)¹⁴

Vyrozumění je komplexní souhrn organizačních, technických a provozních opatření zabezpečující včasné předání varovné informace o reálně hrozící nebo již vzniklé mimořádné události orgánům krizového řízení, orgánům státní správy a samosprávy, právníkům osobám a podnikajícím osobám podle havarijních nebo krizových plánů.(Baštecká et al.,2005, s.19)¹⁵

Záchranné práce jsou činnosti k odvrácení nebo omezení bezprostředního působení rizik, která vznikla působením mimořádné události, zejména ve vztahu k ohrožení života, zdraví, majetku nebo životního prostředí. Záchranné práce vedou k přerušení příčin působení rizik.

Nebezpečí je definováno jako zdroj nebo situace s možností způsobit škodu, jako je zranění osob nebo poškození jejich zdraví, škody na majetku. Jedná se o obecný pojem pro jakýkoli negativní jev či událost. (Zuzák, 2009, s.86)¹⁶

1.4 Komunikace v IZS

Zákon č.239/2000 Sb.,o integrovaném záchranném systému ukládá umožnit státním orgánům, samosprávným orgánům a složkám přístup do víceúčelové sítě Ministerstva vnitra, vyžaduje-li to potřeba krizové komunikace nebo příprava na mimořádnou událost. Jedním ze závazků souvisejících se vstupem do Evropské unie bylo zavedení jednotného evropského čísla tísňového volání na bezplatnou linku 112. V Česku byla zavedena varianta zavedení linky 112 se současným

¹⁴ LINHART, P., ROUDNÝ,R. *Ochrana obyvatelstva a terorismus*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009, s.29. ISBN 978-80-7395-165-8.

¹⁵ BAŠTECKÁ, B. a kol. *Terénní krizová práce: Psychosociální intervenční týmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005, s.19. ISBN 80-247-0708-X.

¹⁶ ZUZÁK, R.,KÖNIGOVÁ,M. *Krizové řízení podniku*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009,s.86. ISBN 978-80-247-3156-8.

zachováním tradičních linek tísňového volání (150, 155 a 158).¹⁷ Příjem tísňových hovorů je zabezpečován v češtině, němčině a angličtině a je k dispozici datový přenos identifikovatelných údajů, tzn. údajů o čísle volajícího, adrese telefonní stanice, poloze mobilního telefonu.

1.4.1 Krizová komunikace

Krizovou komunikaci lze chápat jako „výměnu informací, která nastává mezi odpovědnými autoritami, organizacemi, médii, jednotlivci a skupinami před mimořádnou událostí, během ní a po jejím skončení. Komunikaci rizika lze chápat jako podstatnou součást krizové komunikace.“ (Vymětal, 2009, s.10)¹⁸

Krizovou komunikaci můžeme vymežit z několika základních perspektiv a to jako :

- a) **komunikaci interní** – probíhající uvnitř organizace, např. mezi složkami krizového řízení nebo mezi managementem a pracovníky firmy,
- b) **komunikaci externí** – týkající se vnějších vztahů organizace, např. s obyvatelstvem skrze sdělovací prostředky,
- c) **komunikaci příslušníků zasahujících složek** s jednotlivci a skupinami, zasaženými mimořádnou událostí, např. komunikace zdravotnických záchranářů se zraněnými a jejich rodinami. (Vymětal, 2009, s.10)¹⁹

Cílem moderní krizové komunikace je zapojit veřejnost do přípravy, realizace i vyhodnocení krizových opatření. Autor se domnívá, že zde jde zejména o to, jak pomoci zúčastněným subjektům a veřejnosti porozumět souvislostem, podílet se na řešení problému i na

¹⁷ HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Tísňová volání v České republice*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/tisnova-volani-v-ceske-republice.aspx>

¹⁸ VYMĚTAL, Š. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2009, s.10. ISBN 978-80-247-2510-9.

¹⁹ VYMĚTAL, Š. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2009, s.10. ISBN 978-80-247-2510-9.

kontrole. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) vydala v roce 2002 směrnici pro krizovou komunikaci při řízení chemických rizik, která sumarizuje aktuální trendy a zkušenosti mnoha institucí. Podle této směrnice by měla efektivní komunikace rizik zahrnovat následující okruhy :

1. *„Zvyšování povědomí o základech hodnocení rizik včetně způsobu stanovení priorit (např. rozdíly mezi rizikem a nebezpečností).*
2. *Systematické zvyšování důvěry v instituce poskytujících informace o rizicích.*
3. *Rozdíly v komunikaci s ohledem na kulturní odlišnosti a vzhledem k diverzitě zájmů angažovaných jednotlivců, komunit a ekonomických subjektů.“ (Vymětal, 2009, s.31)²⁰*

Autor se domnívá, že pomocí efektivní komunikace rizik lze dosáhnout toho, že si veřejnost riziko uvědomuje a chová se odpovídajícím způsobem. Krizová komunikace je obousměrný proces, který má zároveň přispívat k tomu, že neodpovědné autority porozumí veřejnosti a porozumí také tomu, co je pro ně přijatelné riziko. Výsledkem je proaktivní šíření správných, přesných a vhodných informací.

1.5 Ekonomické aspekty IZS

Zákon č.239/2000 Sb.,o IZS, v § 31 odst.4 stanoví, že: *„způsob finančního zabezpečení jednotlivých složek integrovaného záchranného systému při výkonu činností stanovených těmito složkám zvláštními právními předpisy není tímto zákonem dotčen.“²¹* V podstatě toto ustanovení říká, že všechny základní složky IZS a nejdůležitější ostatní složky IZS, kterými jsou Armáda ČR a obecní (městská) policie, nemohou nárokovat žádné zvláštní finanční prostředky z titulu

²⁰ VYMĚTAL, Š.Krizová komunikace a komunikace rizika.1.vyd.Praha : Grada Publishing, 2009, s.31.ISBN 978-80-247-2510-9.

²¹ Zákon č.239/2000 Sb.ze dne 28.června 2000, o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů.In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2000, částka.73.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

provádění záchranných a likvidačních prací v rámci IZS, protože tato činnost vyplývá z jejich poslání, působnosti, které je definované v jejich zákoně a který současně stanoví finanční zabezpečení této činnosti.

Po vstupu do Evropské unie se staly pro ČR závazné dokumenty EU, zabývající se předmětem činnosti IZS. Rozhodnutí Rady č.1998/847/EC z 9.prosince 1999 ustanovilo Akční program Společenství v oblasti civilní obrany. Tento program neměl v úmyslu vytěsnit vlastní opatření členských států, ale v souladu s principem vzájemné pomoci má tento systém podporovat a doplňovat. Hlavními prioritami bylo definování programů Prevence katastrof a Veřejná informovanost. (Skalská et al.,2010, s.14)²²

2 SLOŽKY INTEGROVANÉHO SYSTÉMU

2.1 Hasičský záchranný sbor ČR – specifikace

Stát zajišťuje občanům pomoc při zdolávání požárů a provádění záchranných prací při živelních a dalších mimořádných událostech vysláním jednotek Hasičského záchranného sboru ČR. Dále jen HZS.²³

Hlavním posláním Hasičského záchranného sboru ČR je ochrana životů, zdraví obyvatel a majetku před požáry a také poskytování účinné pomoci při mimořádných událostech, jako jsou živelní pohromy, různé průmyslové havárie nebo teroristické útoky. HZS samozřejmě spolupracuje i s dalšími složkami IZS a se správními orgány, orgány samosprávy, právníky a fyzickými osobami, různými sdruženími občanů nebo neziskovými organizacemi.

Zákonem č.238/2000 Sb.,o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, byl dnem 1.ledna 2001 zřízen Hasičský záchranný sbor ČR.²⁴

²² SKALSKÁ,K.,HANUŠKA,Z.,DUBSKÝ, M.*Integrovaný záchranný systém a požární ochrana.*
1.vyd.Praha : MV-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010,s.14.ISBN 978-80-86640-59-4.

²³ HZS – Hasičský záchranný sbor

HZS je tvořen generálním ředitelstvím HZS, které spadá pod organizační vedení Ministerstva vnitra, dále pak 14 krajskými záchrannými sbory, součástí jsou i Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku a Záchranný útvar HZS ČR (v Hlučíně a Zbirohu). Mezi další součásti Generálního ředitelství HZS ČR se řadí také vzdělávací technická a účelová zařízení, jako Školní a výcviková zařízení HZS ČR, Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč, Technický ústav požární ochrany Praha a Skladovací a opravárenské zařízení HZS ČR.

2.1.1 Legislativní úprava

Požární ochrana je oborem, který se dotýká širokého spektra lidské činnosti a proto i předpisová základna je velice rozsáhlá. Dotýká se každého z nás, každé fyzické osoby i právnické osoby, ale i orgánů státní správy a samosprávy.

Základním zákonem v oblasti požární prevence je Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně ve znění pozdějších předpisů. Účelem tohoto zákona je vytvořit podmínky pro účinnou ochranu života a zdraví občanů a majetku před požáry a pro poskytování pomoci při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech.

Zákon stanoví povinnosti ministerstev a jiných správních úřadů, právnických a fyzických osob, působnost orgánů státní správy a samosprávy na úseku požární ochrany a povinnosti jednotek požární ochrany. Již v úvodním ustanovení je stanovena obecná povinnost každému počínat si tak, aby nezavdal příčinu ke vzniku požáru, neohrozil život a zdraví osob, zvířat a majetek. Podrobněji je řešen výkon státní správy prováděný Ministerstvem vnitra - Generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru České republiky a hasičskými záchrannými sbory krajů, včetně výkonu státního

²⁴ Zákon č. 238/2000Sb. ze dne 28. června 2006, o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2000, částka 73. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-238>

požárního dozoru. Obsahem zákona je také odborná způsobilost fyzických osob k plnění některých povinností na úseku požární ochrany. Dále zákon upravuje postihy právnických osob, podnikajících fyzických osob a fyzických osob za neplnění stanovených povinností. Zvláštní část zákona je věnována jednotkám požární ochrany, jejich zřízení, rušení a jejich povinnostem.²⁵

Se závazností na celém území: zákon č. 133/1985 Sb., zákon č. 238/2000 Sb., nařízení vlády č. 172/2001 Sb., nařízení vlády č. 352/2003 Sb., vyhláška č. 246/2001 Sb., vyhláška č. 247/2001 Sb.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o požární ochraně“) prostřednictvím ukládání povinností ministerstvům a jiným správním úřadům, právnickým osobám a fyzickým osobám a dále vyjádřením působností a postavení orgánům státní správy i samosprávy a postavení a povinností jednotek požární ochrany vytváří podmínky pro účinnou ochranu života a zdraví občanů a majetku před požáry a pro poskytování pomoci při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech.

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů upravuje organizaci, řízení a úkoly Hasičského záchranného sboru ČR, včetně práv a povinností příslušníků.

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, ve znění Nařízení vlády č. 498/2001 Sb., rozpracovává v podrobnostech povinnost krajů a obcí vést stanovenou dokumentaci požární ochrany. Obsahuje konkrétní druhy dokumentace a její obsah.

Nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků.

Vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci)

²⁵HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Právní a ostatní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/pravni-a-ostatni-predpisy-588431.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

stanovuje podrobnosti k plnění povinností právnických osob a fyzických osob a ke způsobu výkonu státního požárního dozoru.

Vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb., řeší jednotky požární ochrany – plošné pokrytí, vnitřní organizaci a vybavení, řízení, podmínky akceschopnosti, zásady velení a činnosti hasičů při zásahu a odbornou způsobilost a odbornou přípravu příslušníků. (Skalská et al., 2010, s. 7-8)²⁶

2.1.2 Možnosti pracovního uplatnění u HZS

Za svou existenci prošla profesionální požární ochrana velmi složitým vývojem. V průběhu 19. století se jednotky rekrutovaly z dobrovolníků, později se hasiči stali odborným spolkem, který ze začátku kromě hašení požárů a likvidace následků živelných pohrom, řešení technologických havárií, připojilo k uvedeným činnostem i ochranu obyvatelstva a krizové řízení. Proto pro spoustu příslušníků HZS je práce v Hasičském záchranném sboru nejen obyčejným zaměstnáním, které má nějaký smysl, ale často i celoživotním posláním, které je spojené s touhou pomáhat ostatním.

V rámci jednotek Hasičského záchranného sboru se setkáváme s následujícími pracovními pozicemi, kterými jsou :

- Velitel jednotky
- Velitel družstva
- Strojník
- Hasič

²⁶ SKALSKÁ, K., HANUŠKA, Z., DUBSKÝ, M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana*. 1. vyd. Praha : MV-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010, s.7-8. ISBN 978-80-86640-59-4.

V rámci klasifikace zaměstnání (KZAM–R) je uvedeno následující pracovní zařazení (Příloha A) ²⁷

Hasičský záchranný sbor ČR nabízí možnost uplatnění ve služebním poměru a nebo v pracovním poměru. Služební poměr je upraven zákonem č.361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. A jedná se o pozice profesionálních hasičů a záchranářů. ²⁸

Uzavření pracovního poměru se týká pracovních pozic v oblasti administrativy, servisní údržby, programátorů, techniků a v omezeném počtu i některých dalších specifikací. Pracovní poměr je upraven Zákoníkem práce, tedy zákonem č. 65/1965 Sb. ²⁹

Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který je starší 18 let, je plně způsobilý k právním úkonům a je bezúhonný, splňuje podmínku požadovaného formálního vzdělávání a odborné přípravy ukončené maturitní zkouškou, dále pak další požadavky specifické pro dané služební místo. Nutná je i fyzická, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby. Mezi další podmínky patří i politická neangažovanost, uchazeč nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost, nesmí zasedat v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob vykonávajících podnikatelskou činnost.

Pokud o přijetí do služebního poměru žádá uchazeč, který dosud nepracoval u žádné bezpečnostní složky, zprvu získává služební poměr na dobu určitou, která je v době trvání tří let. Pokud již uchazeč pracoval u bezpečnostních složek (Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor, Celní správa České republiky, Vězeňská správa České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky

²⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R)*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29

²⁸ Zákon č.361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2003, částka 121. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

²⁹ Zákon č.65/1965 Sb. ze dne 16. června 1965, Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1965, částka 32. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>

a informace), získává pracovní smlouvu na jeden rok. V období maximálně 6 měsíců a minimálně 1 měsíc před koncem musí hasič ve služebním poměru uzavřeném na dobu určitou vykonat služební zkoušku s alespoň dobrým výsledkem a stejně tak musí mít uspokojivé hodnocení z výkonu služby. Poté je služební poměr uzavřený na dobu neurčitou.³⁰

Způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení je stanoven v Nařízení vlády č.506/2004 Sb. Úspěšné vykonání služební zkoušky je jednou z podmínek pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou. Druhou podmínkou je podle závěru služebního hodnocení dosáhnout alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby.³¹

2.2 Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby-specifikace

Zdravotnická záchranná služba patří mezi tři základní složky integrovaného záchranného systému v ČR, kam se řadí i Hasičský záchranný sbor ČR a Policie ČR. Na rozdíl od těchto dvou státem řízených bezpečnostních sborů je provozována regionálně. Zřizovateli zdravotnické záchranné služby jsou v České republice kraje, které ji v rámci svých regionů také financují a zajišťují provoz. Na rozdíl od bezpečnostních složek je záchranná služba zřizována různými poskytovateli, kteří mají oprávnění k poskytování záchranné služby podle zákona č.374/2011 Sb., o zdravotních službách.³²

Podle tohoto zákona záchranná služba poskytuje na podkladě tísňové výzvy přednemocniční neodkladnou péči osobám se závažnou poruchou nebo postižením zdraví nebo v přímém ohrožení života.

³⁰HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Obecné informace o zaměstnání u HZS ČR*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/obecne-informace-o-zamestnani-u-hzs-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

³¹ MV GŘ HZS ČR *Služební zkouška*. [online]. © 2013 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hasici-vzdelavani.cz/content/sluzebni-zkouska>

³² Zákon č.374/2011 Sb.ze dne 6.listopadu 2011, o zdravotnické záchranné službě.In : *Sbírka zákonů České republiky*,2011,částka 131. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-374>

V prosinci 2013 oslavila Zdravotnická záchranná služba hlavního města Prahy 155 let své existence. Její dlouhá historie ji deleguje mezi nejstarší záchranné služby na světě.

V roce 1857 se na doporučení barona Päumanna, tehdejšího ředitele c. k. Policie pražské, přihlašuje 36 dobrovolníků nejrůznějších profesí a ustanovuje se společně **„Pražský dobrovolný sbor ochranný“**. Pouze tři členové sboru byli zdravotníci. Cílem tohoto sboru bylo *„ochrániti co jest ochrany hodno, zachrániti v každém druhu nebezpečí jak životy lidské, tak i majetek spoluobčanů dobrovolně, neohroženě a nezištně“*. Žádost byla na c.k. místodržitelství zaslána 27. listopadu 1857 a souhlas spolu se schválením instrukcí následně vydává c.k. místodržitelství již 8. prosince téhož roku. Následuje nařízení c.k. policejního ředitelství všem okresním komisařstvím, aby *„mužstvo stráže Sbor ve všem konání podporoval.“* Členové družstva byli označeni červeno-bílou stuhou na levé paži, později sborovým odznakem.

Stanovy Pražského dobrovolného sboru ochranného specifikovaly, že *„účelem PDSO jest poskytovatí za každé doby první pomoc přímou, jakož i brániti podílu a podporovati úřední akci pomocnou při všech úrazech a nehodách, bezpečnosti osoby a majetku se týkající, tudíž zejména při požárech, třenicí ledu, povodních i jiných nehodách živelních, pak v případě zabití, poranění všeho druhu a zvláště též v pádu mobilizace a války.“*

Sbor ochranný svou pomocí při požárech Šitkovských mlýnů v roce 1858 i během povodní, které provázely Pražany v posledních desetiletích 19. století, získal takový věhlas, že byl žádán o radu a pomoc při zakládání obdobných organizací i v jiných městech, např. v Opavě, Olomouci, Lvově a dalších. Vzhledem k rostoucímu objemu činností je v roce 1876 ustanoven první stálý výbor, tvořený význačnými osobnostmi města, které Sbor podporovali.

První oficiální sídlo získává Sbor v dolní části Václavského náměstí dne 22. října 1890. Tehdy byly schváleny nové stanovy,

získány první dopravní prostředky a zavedena nepřetržitá služba. Ta trvá prakticky až doposud.

Kromě kočárů byl Sbor vybaven i 10 lodicemi ochrannými od pana Mayera ze Střeleckého ostrova a věnci ochrannými od firmy Ruston. Původní prostory Sbor opouští již v roce 1891 a přesouvá se do Spálené ulice č. 93. Po čtyřech letech následuje stěhování do prostorů městské váhy v Havlíčkově ulici a v roce 1911 do staré mincovny na Staroměstském náměstí. V květnu 1945 je budova zničena a po krátkém působení v Růžové ulici jsou získány prostory v ulici Dukelských hrdinů 21, kde pracuje jedno ze stanovišť Zdravotnické záchranné služby hl. m. Prahy dodnes.

Od 1.1.1924 se stává Sbor obecní službou, získává poloúřední charakter a Ministerstvo vnitra povoluje užívání fanfárové trubky. Po roce 1945 se mění systém zdravotnictví u nás a dne 19.12.1949 je Záchraná služba Praha začleněna přímo pod správu Ústředního národního výboru Prahy.

V tomto období se Záchraná služba Praha stává průkopníkem přednemocniční neodkladné péče v naší zemi. Zatímco v řadě míst obhajují zdravotničtí záchranáři svoji holou existenci alespoň v organizačním rámci místních nemocnic, v Praze existuje jako samostatná, profesionálně vysoce zdatná organizace, po určitou dobu dokonce disponující vlastním lůžkovým resuscitačním oddělením (ARO v nemocnici Na Strahově).

Rok 1987 je významným předělem v historii zdravotnického záchranářství u nás. Tehdy byl na letišti v Praze-Ruzyni oficiálně zahájen provoz prvního stanoviště Letecké záchranné služby v tehdejších Československu. Ve spolupráci s Leteckým útvarem Ministerstva vnitra, resp. Leteckou službou Policie ČR jej Záchraná služba Praha po odborné stránce zajišťovala od samého počátku až do roku 1997, kdy bylo jeho provozování, bez ohledu na nezpochybnitelnou špičkovou kvalitu poskytované služby a široké technické a odborné zázemí, administrativním rozhodnutím převedeno

do působnosti tehdy nově vzniklého Územního střediska záchranné služby v Praze založeného Ministerstvem zdravotnictví.

V roce 1987 je také – rovněž poprvé u nás – v Praze úspěšně zahájen provoz záchranné služby systémem rendez-vous, kdy lékař vyráží na místo nehody rychlým osobním vozem a pomalejší a často vzdálenější velká “sanitka” přijíždí v případě potřeby za ním. Navíc ve většině případů není nutný doprovod pacienta lékařem při transportu a lékař je tak k dispozici pro další případ. Jedině díky tomuto systému funguje záchranná služba v Praze se zhruba polovičním až třetinovým počtem posádek proti celostátnímu průměru vztaženému na počet obyvatel Prahy (1,5 milionu obyvatel Prahy by odpovídalo 45 jednotek RLP resp. RZP, v Praze jich je 23, z toho 8 RLP)³³

V roce 1989 získává Záchraná služba Praha do své péče areál bývalého Státního zdravotního ústavu na Malvazinkách (známého spíše pod historickým akronymem SANOPZ), a vzniká zde Nemocnice Záchrané služby (NEZAS). Díky nejasné koncepci a změněným podmínkám se však v devadesátých letech stává provozování tohoto zařízení ekonomicky neúnosné a po řadě reorganizací nemocnice – začleněná v tuto dobu již ve struktuře FN Motol – koncem roku 1998 de facto zaniká.

Tento zánik do jisté míry charakterizuje devadesátá léta záchranné služby: socialisticky megalomanská koncepce se v novém ekonomickém prostředí začíná hroutit, náklady rostou a efektivita provozu neodpovídá vynaloženým prostředkům. Organizace zahleděná do vlastní velikosti se zaměštnává vnitřními problémy a přestává být onou odbornou a organizační špičkou uznávanou doma i v zahraničí.

Na podzim roku 1998 dochází z důvodu řady koncepčních nedostatků a ekonomických chyb ke kompletní výměně vedení Záchrané služby hl.m. Prahy. Nové vedení prosadilo zásadní vnitřní reorganizaci: postupně ruší nejrůznější “přidružené výroby” – aktivity nesouvisející přímo s provozem Záchrané služby – a dochází i

³³ RLP – rychlá lékařská pomoc, RZP – rychlá zdravotnická pomoc

k částečné reorganizaci výjezdových stanovišť s cílem zvýšit odbornost výjezdových skupin, dosáhnout lepšího taktického rozložení základen a v neposlední řadě opustit prostory s neúnosně vysokým nájemným.

Na jaře 1999 se po třiletém “budování” konečně daří dotáhnout a oživit technologické vybavení nového dispečinku a 26.3.1999 se Operační středisko Záchrané služby hl.m. Prahy, po několika desítkách let v “historické” budově na ulici Dukelských hrdinů v Holešovicích, stěhuje do nových prostor v Korunní ulici na Vinohradech. V srpnu 1999 se na tutéž adresu přestěhovalo do zrekonstruovaných prostor i vedení Záchrané služby a kompletní administrativa a po řadě let je tak opět celý řídicí úsek – doposud roztříštěný do řady lokalit v Praze – opět “pod jednou střechou”.³⁴

2.2.1 Legislativní úprava

Zdravotní záchranná služba je legislativně upravena zákonem č.374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě. Dále pak autor uvádí nařízení vlády a vyhlášky týkající se zdravotní záchranné služby.

Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotní záchranné službě upravuje podmínky poskytování zdravotnické záchranné služby, práva a povinnosti poskytovatele zdravotnické záchranné služby, povinnosti poskytovatelů akutní lůžkové péče k zajištění návaznosti jimi poskytovaných zdravotních služeb na zdravotnickou záchrannou službu, podmínky pro zajištění připravenosti poskytovatele zdravotnické záchranné služby na řešení mimořádných událostí¹⁾ a krizových situací²⁾ a výkon veřejné správy v oblasti zdravotnické záchranné služby.

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ ZZS HMP.*Historie*. [online]. © 2011 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.zzshmp.cz/?page_id=256

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č.148/2012 Sb. o stanovení výše úhrady nákladů na připravenost poskytovatele zdravotnické záchranné služby na řešení mimořádných událostí a krizových situací ze státního rozpočtu.

Vyhláška č.240/2012 Sb., kterou se provádí zákon o zdravotnické záchranné službě.

Vyhláška č.296/2012 Sb.,o požadavcích na vybavení poskytovatele zdravotnické dopravní služby, poskytovatele zdravotnické záchranné služby a poskytovatele přepravy pacientů neodkladné péče dopravními prostředky a o požadavcích na tyto dopravní prostředky.³⁵

2.2.2 Možnosti pracovního uplatnění u ZZS

Pokud budeme mluvit o zaměstnancích záchranných služeb, je třeba zmínit čtyři kategorie pracovníků. Tři z nich pracují ve výjezdových složkách, mezi ně patří lékaři, zdravotničtí záchranáři a řidiči, do druhé skupiny pak patří operátoři tísňových linek.

Tím, že zřizovatelem záchranných služeb může být kraj nebo i soukromý subjekt, je velmi těžké specifikovat podmínky nástupu k záchranné službě. Podmínkou přijetí je zaměstnanec plně způsobilý k právním úkonům a je bezúhonný, dále splňuje podmínku ukončeného formálního vzdělání, jež je jiná pro každou z profesí u záchranné služby, dále pak splňuje další požadavky specifické pro dané místo, a také je nutná i fyzická, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby.

³⁵ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Legislativa*. [online]. © 2012 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/zdravotnicka-zachranna-sluzba_6106_1786_11.html

V rámci zdravotního záchranného sboru se setkáváme s následujícími pracovními pozicemi, kterými jsou :

- Lékař záchranné služby
- Zdravotnický záchranář pro urgentní medicínu
- Řidič vozidel zdravotní záchranné služby
- Zdravotní sestra zdravotní záchranné služby (dispečink záchranné služby)

V rámci klasifikace zaměstnání (KZAM–R) je uvedeno následující pracovní zařazení (Příloha B).³⁶

Sanitní vozidlo rychlé zdravotnické pomoci (dále RZP) je tvořeno minimálně dvěma členy ve složení zdravotnického záchranáře a řidiče nebo dvou zdravotnických záchranářů, kteří mají kompetence k řízení vozidla s právem přednosti v jízdě v dané hmotnostní kategorii. Vozidlo rychlé lékařské pomoci (dále RLP) je tvořeno tříčlennou posádkou ve složení atestovaný lékař, zdravotnický záchranář a řidič vozidla. I zde může být řidič nahrazen druhým záchranářem s příslušnými kompetencemi k řízení sanitního vozu. Třetím typem výjezdové skupiny je vozidlo rendez-vous (z francouzského „dostaveníčko“), kdy se jedná o setkávací systém (dále jen RV). Princip RV systému je takový, že v osobním vozidle sedí atestovaný lékař a řidič nebo zdravotnický záchranář s kompetencemi k řízení vozidla s právem přednosti v jízdě a takovéto vozidlo zasahuje pouze u život ohrožujících a závažnějších situací, tudíž je flexibilnější a jedno RV vozidlo může být současně k dispozici několika posádkám, mezi kterými může přejíždět. Díky tomuto systému se zvyšuje dostupnost lékařské péče.

³⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R)*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29

2.3 Policie České republiky – specifikace

Policie ČR je řízena Ministerstvem vnitra (dále MV), samotná policie je pak řízena policejním prezidiem, útvary s celostátní působností, jednotlivými krajskými ředitelstvími policie a útvary, které jsou zřízeny v rámci krajských ředitelství. Celkově se na území České republiky nachází čtrnáct krajských ředitelství, které jsou územně shodné s vymezením jednotlivých krajů.

Pod policejní prezidium spadají útvary vnější služby - pořádková policie, dopravní policie, služba pro zbraně a bezpečnostní materiál a operační služba (letecká služba, cizinecká policie, pyrotechnická služba a také ochranná služba pro ústavní činitele či prezidenta republiky). Druhou složkou spadající pod policejní prezidium je služba kriminální policie a vyšetřování, kam se řadí útvary pro odhalování organizovaného zločinu, odhalování korupce a finanční kriminality, útvar speciálních nebo zvláštních činností, útvar rychlého nasazení, úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu, kriminalistický ústav Praha a národní protidrogová centrála. Tyto dvě složky jsou výkonnou částí Policie ČR, přičemž další oddělení spadají pod kancelář policejního prezidia nebo pod ekonomického ředitele a jsou převážně administrativní.

2.3.1 Legislativní úprava

Základní právní normou upravující činnost Policie ČR je Zákon č.283/1991 Sb., o Policii ČR ve znění pozdějších předpisů. Činnost, působnost a kompetentnost Policie ČR je vymezena v následujících předpisech :

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky

- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 40/2009 Sb., Trestný zákoník
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů
- Vyhláška č. 460/2008 Sb., o způsobu vnějšího označení, služebních stejnokrojích a zvláštním barevném provedení a označení služebních vozidel, plavidel a letadel Policie České republiky a o prokazování příslušnosti k Policii České republiky³⁷

Obecní policie je v některých zemích druh orgánu prosazování práva, který je podřízen místní samosprávě, ne centrální moci vlády. Místní samospráva také sama nese náklady na provoz Obecní policie, která působí zejména v oblasti veřejného pořádku na místní úrovni. Obecní policie zpravidla disponuje omezenějšími oprávněními oproti policii celostátní. Obecní policie v České republice je orgánem obce, který zabezpečuje místní záležitosti veřejného pořádku v rámci působnosti obce a plní další úkoly stanovené zákonem. Postavení obecní policie vymezuje zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů. Obecní policii zřizuje a zrušuje zastupitelstvo obce obecně závaznou vyhláškou.³⁸

2.3.2 Možnosti uplatnění u Policie České republiky

Práci v jednom z bezpečnostních sborů – Policie ČR a samotný výkon policejní služby je vhodné chápat jako celoživotní povolání se všemi zákonnými a morálními pravidly. Úkolem příslušníka Policie ČR

³⁷ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Právní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/vybrane-ceske-pravni-predpisy.aspx>

³⁸ WIKIPEDIE. *Obecní policie*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Obecn%C3%AD_policie

(dále jen „policisty“) je především chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonnost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti, potírat ji a usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. (Etický kodex Policie České republiky).

Policistou by se měl stát takový občan, který chce ve svém životě zastávat a prosazovat zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a prohlubovat svoje znalosti a odbornou kvalifikaci. Policie ČR (dále jen „policie“) nabízí uplatnění především uchazečům v uniformované složce policie, kteří mají zájem o pořádkovou policejní službu. Služební poměr je upraven Zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2007. Noví policisté jsou zařazováni pro výkon služebního místa u služby pořádkové a dopravní policie, popř. služby cizinecké policie nebo ochranné služby.

U ostatních služeb policie, jakou je například služba kriminální policie a vyšetřování, útvar rychlého nasazení, útvar pro odhalování organizovaného zločinu a další speciální útvary, se obsazují volná služební místa policisty, kteří splňují minimální dobu trvání služebního poměru a dále splňují minimální stupeň vzdělání pro služební hodnost a tarifní třídu (tj. kvalifikační požadavky pro příslušné služební místo stanovené v § 7, Zákona č. 361/2003 Sb.) Výjimkou není ani splnění určitých specifických požadavků pro práci v těchto útvarech a povinnost absolvovat další speciální ověřování způsobilosti, odbornou přípravu a výcvik.

Uchazeč se zájmem vykonávat službu u Policie ČR musí doručit na příslušné personální pracoviště písemnou žádost o přijetí do služebního poměru a musí dále splňovat následující podmínky:

1. občanství České republiky
2. věk nad 18 let
3. plná způsobilost k právním úkonům

4. bezúhonnost
5. střední vzdělání s maturitní zkouškou a vyšší
6. fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby
7. není členem politické strany nebo politického hnutí
8. nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Služební poměr vznikne dnem uvedeným v rozhodnutí služebního funkcionáře s personální pravomocí, kterým je policista k určenému datu ustanoven na služební místo. Služební poměr je s nově nastupujícím policistou uzavírán na dobu určitou v trvání 3 let. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí policista dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby.³⁹ Další možností pracovního uplatnění u Policie ČR je uzavření pracovního poměru. Pracovní poměr se týká pracovních pozic v administrativě, technické podpory, programování, v ekonomické oblasti atd. Pracovní poměr je upraven zákoníkem práce. Klasifikace zaměstnání podle KZAM je uvedena v Příloze B.

³⁹ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Možnosti uplatnění v Policii České republiky*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>

3 LIDSKÝ KAPITÁL

„Lidský kapitál můžeme charakterizovat jako souhrn vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace a energie, jimiž lidé disponují a které v průběhu určitého období mohou být využívány k výrobě produktů.“ (Vodák, 2011, s.26)⁴⁰

Jiný pohled na lidský kapitál přináší náhled J.Kameníčka (2003), který tvrdí, že *„investicí do svého lidského potenciálu jednotlivci zdokonalují své dovednosti a vědomosti, zkvalitňují tedy své lidské zdroje a následně zvyšují své psychické a peněžní příjmy.“ (Kameníček, 2003, s.15)⁴¹*

V souvislosti s analýzou investic do lidského kapitálu jsou v ekonomické teorii nejčastěji posuzovány investice do vzdělávání. Návratnost investic do kvalifikace je možné srovnávat s návratností investic do hmotného (věcného, fyzického) kapitálu. Investice do vzdělávání vedou k vynakládání finančních prostředků, zároveň však přinášejí různý efekt.

Představitel nové teorie ekonomického růstu R.Lucas se domnívá, že investice do lidského kapitálu přináší tzv. interní a externí efekty. Interní efekty vznikají, když uvedené investice přispívají ke zvyšování odborných a profesních schopností lidí a tedy zajišťují tak růst produktivity zaměstnanců. Na druhé straně, k externím investicím dochází tehdy, když zvyšováním schopností, dovedností a vědomostí se zvyšuje rovněž produktivita jiných zaměstnanců a podniků a také i efektivita podniku jako celku. (Lucas In:Vodák et al., 2011, s.27)⁴²

3.1 Kompetence lidských zdrojů

Autor se domnívá, že pro Integrovaný záchranný systém je důležité, aby na řešení složitých situací, vyžadujících efektivní

⁴⁰ VODÁK, J., KUCHAŘÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011, s.11. ISBN 978-80-247-361-5.

⁴¹ KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál-úvod do ekonomického chování*. Praha: Karolinum, 2005, s.15.

⁴² Tamtéž, s.27

a cílenou spolupráci jednotlivých složek IZS spolupracovali kompetentní lidé. Lidé, spolupracovníci, kteří jsou nejen technicky, vědomostně, ale i fyzicky zdatní, schopní pružně reagovat na změny, lidé s vysokou adaptabilitou, lidé tvořiví a schopní realizovat inovace. V současnosti hledají složky IZS optimální způsoby organizace práce, způsoby nastavení procesu vedení a pozitivní motivace. Dále se snaží o nastavení procesu efektivní a úspěšné komunikace s cílem vytvoření a prohloubení spolupráce s ostatními příslušníky složek IZS. Uvedené skutečnosti vytvářejí na jednotlivé složky IZS tlak vedoucí k pochopení nezbytné investice do lidského kapitálu a rozvíjení jejich kompetencí.

Americký psycholog McClelland ve své publikaci již v roce 1973 upozornil na to, že při výběru manažera není nejdůležitější jeho inteligence, ale jeho kompetence. McClelland vychází z faktu nutnosti napojení kompetencí na business plán a strategii řízení lidských zdrojů a to z důvodu jejich pozorovatelnosti a měřitelnosti. (McClelland In :Beheshtifar, 1973, s.114)⁴³

Tureckiová (2004) spojuje „kompetence nejen s pravomocí určitým způsobem jednat, ale také i se sociálním postavením jedince.“⁴⁴ Veteška (2008) specifikuje kompetence „jako trs znalostí, dovedností a schopností, které člověk má a umí je tedy využívat k efektivnímu výkonu.“⁴⁵ A dále uvádí, že „kompetentní osoba je spojena i s ochotou rozhodovat a nést za své chování určitou odpovědnost.“ (Veteška, 2008, s.25)⁴⁶

Sandhi (2007) vychází z toho, že kompetence se skládají ze znalostí a dovedností člověka, jeho motivů, rysů osobnosti (temperamentu a charakteru) a self-conceptu, tedy osobnostních

⁴³ BEHESHTIFAR, M.et al., *Studying the Competency- related models in Succession Planning*, 2011, s.114.

⁴⁴ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmě*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2004, s.29. ISBN 80-247-040-56.

⁴⁵ VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2008, s.25. ISBN 80-247-177-00.

⁴⁶ Tamtéž, s.26-27

postojů. Výsledkem toho je projevované a pozorovatelné chování jedince na pracovišti.(Sandhi, 2007, s.4)⁴⁷

Vodák (2011) definuje kompetence následovně : „*Schopní lidé jsou ti, kteří odvádějí od nich očekávaný požadovaný výkon. Jen tehdy jsou schopni využívat svých znalostí, vědomostí a dovedností k dosahování cílů.*“ (Vodák et al., 2011, s.54)⁴⁸

Armstrong (2002) specifikuje kompetence jako „*pojmem z oblasti práce, k níž je daná osoba způsobilá či již je oprávněna vykonávat. Odpovídá tedy pojmu kvalifikace či odborné způsobilosti.*“ (Armstrong,2002, s.280)⁴⁹

Kompetence se vztahuje k rysům chování podmiňujících přiměřenou výkonnost. Pojem competency se poprvé objevil u Boyatzise, který na základě výzkumů zjistil, že existuje řada faktorů odlišujících úspěšného manažera od méně úspěšného. Zároveň definoval competency jako schopnost člověka chovat se takovým způsobem, který odpovídá požadavkům pracovního místa v parametrech daných pracovním prostředím a tak přinášet výsledky. Zároveň navrhl kompetence (shluky schopností) rozdělit do 4 oblastí : (Armstrong, 1999, s.194)⁵⁰

- řízení kroků a dosahování cílů
- usměrňování podřízených
- řízení lidských zdrojů
- vedení lidí.

Podle Vodáka (2011) by měl kompetentní zaměstnanec splňovat tři základní předpoklady a těmi jsou „*vnitřní vybavenost*

⁴⁷ SANGHI, S.: *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models In Organization*. New Delfi: Response Books, 2007, s.4.ISBN: 0-7619-9842-X.

⁴⁸ VODÁK, J.,KUCHAŘÍKOVÁ, A.*Efektivní vzdělávání zaměstnanců*.2.vyd.Praha : Grada Publishing, 2011,s.54.ISBN 978-80-247-361-5.

⁴⁹ ARMSTRONG, M.A.*Řízení lidských zdrojů*.2.vyd.Praha : Grada, 2002, s.280.ISBN 978-80-247-1407-3.

⁵⁰ ARMSTRONG, M.A.*Personální management*. Praha : Grada Publishing, 1999,s.194.ISBN 80-7169-614-5.

vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi a dovednostmi, které k takovému chování potřebuje, k takovému chování je motivován a zároveň má možnost takové chování v praxi použít.“ (Vodák et al., 2011, s.55)⁵¹

3.1.1 Druhy kompetencí

V rámci obecného přístupu ke kompetencím je možné definovat dva základní druhy kompetencí. Spenser se domnívá, že k tomu aby byl jedinec schopný vykovávat přidělené úkoly, musí mít alespoň na minimální úrovni rozvinuté základní dovednosti a znalosti, tzv. hraniční kompetence. A zároveň musí mít rozvinuté tzv. rozdílové kompetence, které odlišují nadprůměrný výkon zaměstnance od podprůměrného.(Spenser In : Kubeš, 2004, s.32)⁵²

Dalším pohledem na dělení kompetencí může být jejich rozlišení pomocí dvou úhlů pohledu. Přičemž první úhel pohledu se dívá na kompetence z hlediska jednotlivce a druhý úhel pohledu specifikuje kompetence přes organizaci. První pohled dále rozlišuje tři různé typy chování – orientaci na lidi, výkon nebo moc a zahrnuje i sociálně psychologické hledisko.V rámci tohoto vymezení jsou pak důležité kompetence každého zaměstnance, protože takto vymezené kompetence vytváří firmě konkurenční výhodu. V rámci druhého úhlu pohledu se organizace soustřeďuje na základní kompetence organizace a tedy postupuje směrem od organizace k jednotlivci. Jedná se o tzv. kompetenční orientaci firmy. V rámci tohoto modelu je nutné upozornit na fakt a tím je trend směřování firmy k organizačnímu chování a tedy upřednostňování tohoto modelu před modelem sociálně psychologickým. Tento model pak vychází z tzv. positioningu a tento model zároveň rozděluje hledisko na tři přístupy a to na orientaci

⁵¹ VODÁK, J.,KUCHAŘÍKOVÁ, A.*Efektivní vzdělávání zaměstnanců*.2.vyd.Praha : Grada Publishing, 2011,s.55.ISBN 978-80-247-361-5.

⁵² KUBEŠ, M.*Manažerské kompetence : Způsobilosti výjimečných manažerů*.1.vyd.Praha : Grada Publishing,2004,s.32.ISBN 80-247-630-44

produktovou, zákaznickou (provozní) a systémovou. (Hroník,2006, s.31-32)⁵³

3.1.2 Klíčové kompetence

Autor se domnívá, že pokud organizace dokáže efektivně a správně využívat své zdroje, vede tato schopnost organizace k vytvoření základních kompetencí, které lze následně dělit na individuální kompetence jedince, organizační kompetence a klíčové kompetence organizace. Cejthamr (2005) klíčové kompetence definuje jako „kompetence, které poskytují firmě konkurenční výhodu, popř. ji odlišují od firem podobného zaměření. Klíčové kompetence musí být komplexní a těžko nahraditelné, přičemž člověku zajišťují určitý užitek.“ (Cejthamr,2005,s.39)⁵⁴

Organizační systémy vytvářejí lidé, jejich vyspělost je přímo závislá na kvalitě zaměstnanců. Je tedy nutné využívat znalostí konkrétního odvětví. Klíčové kompetence jsou 3-4 kompetence, které odlišují organizaci od konkurentů v rámci odvětví a vytvářejí konkurenční výhodu. Autor se domnívá, že základní kompetence tvořící součást klíčové kompetence, mohou otevírat dveře i na zcela rozdílné trhy. Tvorba klíčových kompetencí předpokládá, že společnost dokáže využít výjimečným způsobem nejmodernější technologii nebo své specifické dovednosti v daném oboru. Tedy obecně platí, že firma musí neustále využívat nejnovější poznatky. Šmída (2007) uvádí, že „základní kompetence musí přinášet vysokou přidanou hodnotu zákazníkovi. Klíčem k úspěchu nejlepších světových firem je spíše než nekonečný rozbor problémů orientace na využití toho, co dokáží dělat výjimečně dobře.“(Šmída,2007, s.57)⁵⁵

⁵³ HRONÍK,F.*Hodnocení pracovníků*.1.vyd.Praha : Grada Publishing, 2006, s.31-32, ISBN 8024714582

⁵⁴ CEJTHAMR,V.*Management a organizační chování*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2005,s.39.ISBN 8024713004.

⁵⁵ ŠMÍDA,F.*Zavádění a rozvoj procesního řízení ve firmě*.1.vyd.Praha : Grada Publishing, 2007, s.57, ISBN 8024716798.

3.1.3 Kompetenční model

V dnešní době se firmy zaměřují na to, aby zjistily, jaké jsou charakteristiky vysokého výkonu a úspěchu v jednotlivých pracovních rolích. Po roce 2000 se mnoho společností začalo zabývat modelováním svých klíčových kompetencí. Výchozí myšlenkou při tvorbě kompetenčního modelu je vnímání kompetence (způsobilosti) jako „*klíčové chování potřebné pro excelentní výkon v určité roli, do něhož se promítá znalost, dovednost a postoj či osobnost jedince.*“ (Janišová et al., 2013, s.189)⁵⁶

Kompetenční model popisuje požadované kompetence pro jednotlivá pracovní místa. Jeho výhodou je, že umožní zjistit, zda má firma správné lidi na správných místech stejně tak jako jejich kompetenční deficity, tedy rozdíly mezi požadovanými kompetencemi a tím, co zaměstnanci na daném místě v současné době umí, znají nebo i to, jak se chovají. Kompetenční model pomáhá firmám i při výběru nových pracovníků, jejich přemístění na vhodnější místo v rámci organizační struktury. Pomáhá i při hodnocení pracovníků a následné identifikace jejich rozvojových potřeb a definování jejich další kariéry. Kompetenční model vychází z definice jednotlivých rolí či profesí ve firmě, kterým jsou přiřazeny skupiny kompetencí. Tyto kompetence pak lze rozdělit do několika typů :

- osobnostní - týkající se chování člověka, např. jeho orientace na výsledek,
- průřezové odborné - objevují se na pracovních místech spojených s odborným zaměřením, např. znalost jazyka,

⁵⁶ JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy*, 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2013, s.189. ISBN 8024788586.

- specifické odborné – kompetence nutné pro vykonávání činností na konkrétním pracovním místě, např. plánování výroby. (Janišová et al.,2013,s.189)⁵⁷

Sestavování komplexních kompetenčních modelů je náročným procesem. Existuje v nich celá řada pracovních zařazení (profesí), které často nemají systematickým způsobem stanovené požadavky na jednotlivé profese nebo pracovní místa. Požadavky nejsou definovány jednotně, proto je někdy obtížné určit postup od méně náročné profese k náročnější.

Kompetence jsou využívány v celém pracovním cyklu zaměstnance : (Janišová,et al.,2013,s.192)⁵⁸

- přijímání zaměstnanců – posouzení kompetentnosti kandidáta ukáže, zda je možné jej přijmout a které kompetence je nutné ještě rozvíjet;
- roční hodnocení zaměstnanců – kompetence jsou nutné pro hodnocení výkonu a zjištění rozvojových potřeb na dané pozici;
- uvažování o povýšení zaměstnance - zaměstnance posuzujeme vůči manažerským kompetencím nižší úrovně;
- účely nástupnictví - nižší manažeři jsou posuzováni vůči vyšší úrovni kompetencí vyžadované pro vyšší management.

V rámci výše uvedeného se autor domnívá, že pokud se podíváme na kompetenční model z jistého nadhledu, může nám dát představu o tom, jakou bychom chtěli mít firmu a to z hlediska nároků na zaměstnance.

3.2 Znalosti, dovednosti, standardy

Jednotlivci v organizaci jsou ti, kteří vytvářejí, uchovávají, rozvíjejí a využívají znalosti lidského kapitálu. Davenport (1998)

⁵⁷ JANIŠOVÁ, D.,KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy*, 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2013,s.189.ISBN 8024788586.

⁵⁸ Tamtéž, s.192

definuje znalosti jako „*dynamickou kombinaci rozsahu znalostí, hodnot, informací v kontextu a náhledu, který poskytuje rámec pro hodnocení a začleňování nových zkušeností a informací.*“ (Davenport, 1998, s.68)⁵⁹

Dovednosti člověka představují jeho způsobilost a dispozice umožňující konat určité činnosti. Uvažujeme-li o pracovních dovednostech, máme na mysli efektivní a kreativní vykonávání požadovaných pracovních úkolů a přiměřenou reakci na změněné pracovní podmínky. Zautomatizováním dovednosti přerůstají v návyky. Jsou-li dobré, významně ulehčují výkon profese v každodenní praxi. Odborné dovednosti člověk v pracovním procesu získává a zdokonaluje pomocí odborné přípravy a vzdělávání. (Vodák et al., 2011, s.59).⁶⁰

Pro navrhování efektivních vzdělávacích programů je nutné definovat požadovanou úroveň znalostí a dovedností zaměstnanců v jednotlivých pracovních pozicích. Kvalifikační standardy vymezují požadavky, které je potřeba naplnit. Je důležité, aby byly jednoznačné, srozumitelné pro všechny zainteresované. Takové standardy mohou představovat jedno z východisek ke stanovení cílů v oblasti vzdělávání.

⁵⁹ DAVENPORT, T., PRUSAK, L. *Working Knowledge*. Boston : Harvard Business School Press, 1998, s.68.

⁶⁰ VODÁK, J., KUCHARÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011, s.59. ISBN 978-80-247-361-5.

4 PRINCIPY VZDĚLÁVACÍ POLITIKY A POŽADOVANÉ EFEKTY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH Z POHLEDU EU A ČR

4.1 Vzdělávací politika v ČR

„Principy vzdělávací politiky vyjadřují dílčím způsobem dosažené výsledky transformace našeho systému výchovy a vzdělávání (např. liberalizace, demokratizace, dezideologizace, diverzifikace) a nebo tendence jejího dalšího rozvoje (subsidiarita, participace a deregulace)“. (Malach, 2004, s. 293)⁶¹

Malach (2004) uvádí podstatné principy vzdělávací politiky :

- svoboda a demokracie,
- liberalizace, která přinesla kvantitativní růst škol, jejich kutikulární diverzifikaci
- demokratizace přinesla nové samosprávné orgány
- apolitičnost školství, dezideologizace představující princip umožňující svobodný růst každého žáka či studenta
- zodpovědnost státu za vzdělávání zabraňující státu, aby se zbavoval ústavní povinnosti poskytovat vzdělávání
- práva různých subjektů zřizovat školy a další vzdělávací instituce
- 62
- zájem společnosti na výchově dobrých občanů
- zájem měst a obcí o otázky výchovy a vzdělávání
- participace - princip vyjadřující snahu zvýšit podíl všech aktérů školské politiky na jejím ovlivňování
- subsidiarita – rozhodování se přenáší na nejnižší možnou úroveň, která zabezpečí efektivní výkon funkce

⁶¹ MALACH, A. *Jak podnikat po vstupu do EU*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004, s. 293. ISBN 80-247-763-348.

⁶² Vyhláška č. 353/1991 Sb. MŠMT ČR, o soukromých školách umožnila vznik nestátní škol od mateřských až po vyšší odborné školy, po roce 1998 umožněno zakládání vysokých škol

- ekonomičnost a efektivnost
- evropské integrace
- permanentní rozvoj vzdělanosti
- princip zpětné vazby (Malach, 2004,s.293)⁶³

Česká společnost se v posledních deseti letech výrazně proměnila. Změnil se styl života, rodina, způsob uvažování dospělých i dětí, poznamenala nás ekonomická krize a její dopady v podobě obavy o budoucnost a zaměstnání. To vše má významný dopad na to, jak rodiče, děti a mladí lidé přistupují ke vzdělávání a školství. Je nejvyšší čas se nad touto změnou zamyslet a formulovat jasnou a zřetelnou vizi toho, jak má český vzdělávací systém, pokud se má s těmito změnami vypořádat, vypadat v horizontu nejméně jedné generace a jaký význam má mít pro kvalitu života, demokracii a konkurenceschopnost České republiky. Právě tak naléhavé je začít co nejdříve diskutovat o tom, jak tuto vizi uskutečnit.

Náš vzdělávací systém má mnoho silných stránek. Má ale také svá slabá místa, na kterých se odborníci a veřejnost v zásadě shodují už mnoho let. Mezi ně patří především nestabilita vládnutí, omezená funkčním obdobím vlády a sněmovny (a s tím související slabá politická podpora pro nutné reformní kroky) a nejasné rozdělení rolí mezi státem, kraji a obcemi. Z toho je zřejmé, že vedle vize je nutné český vzdělávací systém vybavit především fungujícím strategickým řízením.

Připravovaná strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 by tedy měla být především základním a závazným vodítkem pro stát, kraje, a obce v tom, jak řídit vzdělávací systém, nikoli co a jakým způsobem vyučovat; proto se také nebude v první řadě soustředit na změnu rámcových vzdělávacích programů nebo na konkrétní definici vzdělávacích standardů. Strategie ale posílí důraz na to, co se děti a mladí lidé nemohou (vedle rodiny) naučit jinde než ve

⁶³ MALACH,A.*Jak podnikat po vstupu do EU*.1.vyd.Praha : Grada Publishing, 2004, s.294.ISBN 80-247-763-348.

škole – tedy nejen na znalosti a dovednosti, ale i na občanské a společenské postoje. Vzdělávání ve škole je nicméně pro člověka prvním, nejvýznamnějším a nejtěsnějším kontaktem s veřejnými institucemi a státem obecně. Proto musí být škola místem, která bude mladé lidi nejen vzdělávat, ale i formovat k sebedůvěře a důvěře v ostatní lidi, instituce a demokratickou společnost. (Strategie vzdělávání 2020, online, cit.2014-06-11)⁶⁴

4.2 Vzdělávací politika EU

Autor se domnívá, že význam vzdělávání je orgány i osobnostmi Evropské unie vysoce uznáván a podporován. Je uplatňována klíčová role vzdělávání v ekonomickém rozvoji, v podpoře konkurenceschopnosti Evropy v boji proti sociální nerovnosti a nezaměstnanosti a také ve vývoji plně demokratické a participační společnosti. Autor se domnívá, že přestože jsou vzdělávací soustavy členských států velmi rozmanité, spjaté s kulturními tradicemi, dosahují se cíle ve vzdělávání dospělých různými cestami a v různých organizačních formách. Evropská unie vyvíjí mnoho činností v oblasti vzdělávání a tyto činnosti lze nazvat vzdělávací politikou. Některé z těchto činností jsou závazné, většina má charakter iniciativ, které se opírají o konsenzus dosažený mezi členskými státy. Není tedy výsledkem centralizace shora, ale je odrazem dohodnuté spolupráce.

Hlavní výkonný orgán Evropské unie – Evropská komise využívá k realizaci vzdělávací politiky, resp. v oblasti lidských zdrojů, řadu účinných nástrojů. Mezi tyto nástroje patří např. programy pro podporu evropské spolupráce, dále pak zprávy, deklarace, doporučení, směrnice a výzvy směřující k budoucímu vývoji. Mezi nástroje patří i strukturální fondy a to zejména Evropský sociální fond zaměřený na rozvoj odborného vzdělávání a růst zaměstnanosti. Mezi hlavní výsledky vzdělávací politiky kromě již výše uvedených cílů patří i umožnění

⁶⁴ MŠMT. *Strategie vzdělávání 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

platnosti odborných kvalifikací v členských zemích, budování evropské společnosti vědění či znalostí, přístup k celoživotnímu vzdělávání a zajištění vysoké úrovně zaměstnanosti.

Malach (2004) k tomuto tématu doplňuje, že se „*ve vzdělávací politice rýsují dva proudy : restriktivní, uplatňující omezení činnosti na výměnu informací, mobilitu, a a dynamický, prosazující širší pojetí.Perspektivní proud je dynamický.*“ (Malach, s.294)⁶⁵

4.3 Mechanismy evropské spolupráce ve vzdělávání

Na diskusi o rozhodování o vzdělávací politice EU se podílí celá řada organizačních a politických složek a orgánů Unie. Především se jedná o Evropský parlament a jeho Výbor pro kulturu, mládež a vzdělávání.⁶⁶ Parlament tak hraje aktivní roli v definici a rozvoji programů (Socrates, Leonardo) a v otázkách rozpočtu vzdělávacích činností. Dalšími orgány jsou Poradní výbor odborného vzdělávání podílející se na přípravě politiky předkládané Evropskou komisí. Dále pak Hospodářský a sociální výbor, který se skládá ze zástupců sociálních partnerů a mající právo vyslovit se k návrhům komise v oblasti vzdělávání a mající také právo iniciativy. Regionální výbor, který je ustanoven Maastrichtskou smlouvou je pověřen konzultací s regionálními a místními orgány státní správy a samosprávy. A konečně klíčovým orgánem je Evropská komise a její různá generální ředitelství (DG):

- DG 22 je zodpovědné za celou oblast vzdělávání a odborné přípravy včetně programů Socrates a Leonardo,
- DG 12 je zodpovědné za činnosti v oblasti výzkumu a přípravy badatelů,
- DG 5 je zodpovědné za činnosti a politiku v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, zahrnující otázky odborné přípravy, rekvalifikace a dalšího odborného vzdělávání ve vztahu

⁶⁵ MALACH,A.*Jak podnikat po vstupu do EU*.1.vyd.Praha : Grada Publishing, 2004, s.294.ISBN 80-247-763-348.

⁶⁶ Committee on Culture, Youth and Education

k problémům trhu práce, DG 5 je také pověřeno spravováním Evropského sociálního fondu.

V oblasti vzdělávání je důležitá také činnost decentralizovaných organizací a programů organizace CEDEFOP (pro otázky odborné přípravy) a EURYDICE (pro otázky informací o vzdělávání v jednotlivých zemích Unie). (Malach, 2004,s.298-301)⁶⁷

⁶⁷ MALACH,A.*Jak podnikat po vstupu do EU*.1.vyd.Praha : Grada Publishing, 2004, s.298-301.ISBN 80-247-763-348.

5 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

O úspěchu vzdělávání spolurozhodují zásadní faktory a to do jaké míry je užitečný obsah učení a do jaké míry je efektivní jeho způsob. Výpadek jednoho z faktorů vede k neúspěchu. Tedy učíme-li se něčemu užitečnému neefektivně a naopak, naše úsilí má blízko ke zbytečnosti či marnosti. Třetím zásadním faktorem jsou lidé, kteří se kolem vzdělávání vyskytují. Důležitá je osoba vzdělavatele, tedy člověka, který cestu ke vzdělávání umožňuje a usnadňuje, ale svoji roli v procesu vzdělávání hraje i osoba vzdělávaná, tedy účastník vzdělávací aktivity. Moderní vzdělávací programy považují účastníky vzdělávání za rovnocenné partnery, se kterými osoba vzdělavatele, lektor spolupracuje na dosažení cílů vzdělávání. Důležitým faktorem jsou i zadavatelé vzdělávacích programů a různí zprostředkovatelé typu vzdělávacích agentur. Autor se domnívá, že je nutné podotknout, že učení dospělých je dnes nejen posláním, ale i obyčejným byznysem. S existencí trhu nepřichází jen nabídka účelných a účinných produktů. Zároveň jsou nabízeny i postupy a obsahy vzdělávání, které jsou bohužel neužitečné či neefektivní. S tím souvisí i nutnost existence i dalšího faktoru a tím je smysl a kontext, vědomí důvodu proč se chceme učit, vzdělávat a užítku, který od toho očekáváme.

5.1 Učení

Autor se domnívá, že vzorce chování a potenciál k výkonům si můžeme přinést do života buď hotové, tedy zděděné pro našich předcích, nebo se jim v průběhu života naučíme. Učení a dědění jsou standardními cestami, kterými se formuje lidská osobnost. Díky učení můžeme vybírat ze stále rozšiřující se zásoby vzorců chování a tak dochází k rozvoji naší osobnosti. Tedy jsme schopni reagovat na stále větší množství životních situací. Díky učení můžeme případné potíže či

hrozby dokonce předvídat a předcházet jim nebo je dokážeme přímo využít ke svému prospěchu.

Plamínek (2010) uvádí, že „*učením a i vzděláváním se rozšiřuje potenciál člověka, vznikají nebo se rozvíjejí lidské zdroje.*“ (Plamínek,2010,s.18)⁶⁸ Hroník (2007) definuje učení „*jako rozvoj, který vede k přetrvávající a efektivní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání.*“ (Hroník,2007,s.30)⁶⁹

Armstrong (2007) říká, že „*má-li v organizaci docházet k efektivnímu učení, je nezbytné pochopit jak se lidé učí.*“ (Armstrong, 2007, s.453)⁷⁰

Beneš (2008) tvrdí, že „*otázka učení je doménou psychologie. Pravděpodobně nejběžnější a nejrozšířenější psychologická definice určuje učení jako relativně trvalou změnu chování, která vznikla na základě interakce s okolím nebo v reakci na nějakou situaci.*“ (Beneš, 2008, s.16)⁷¹

Autor se domnívá, že všichni máme stálou potřebu se lépe orientovat ve světě a lépe se v něm pohybovat. Učení v podstatě zabezpečuje interakci mezi člověkem a permanentně se proměňujícím prostředím. Hroník (2007) vnímá učení i jako změnu, která obsahuje dvě různé kvality. Těmi jsou z pohledu autora přizpůsobení se a přizpůsobování se sobě. Přizpůsobení se je spíše reaktivní, přizpůsobení se sobě odráží proaktivní přístup. (Hroník, s.30)⁷²

Učení se, by mělo být vnímáno jako úsilí o dosažení změny, která má nastolit novou rovnováhu, která je nemožná a trvale neudržitelná. Nelze se naučit, člověk nebo firma, která zaostává v učení, upadá. Autor se

⁶⁸ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2010, s.18. ISBN 978-80-247-3235-0.

⁶⁹ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007,s.30. ISBN 80-247-145-574.

⁷⁰ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007, s.453. ISBN 80-247-140-78.

⁷¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2008, s.16. ISBN 80-247-25-800.

⁷² HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007,s.30. ISBN 80-247-145-574.

domnívá, že je nutné vysvětlit rozdíl mezi učením, rozvojem a vzděláváním. Hroník (2007) definuje tyto pojmy následovně :

Pojem učení se je definován jako proces změny, který zahrnuje nové vědění i nové konání. Učíme se nejen organizovaně, ale i spontánně, aniž o tom víme. Učení lze vnímat jako pojem, který zahrnuje více než rozvoj a vzdělávání. Autor se domnívá, že i z tohoto důvodu mluvíme o učící se, nikoli o vzdělávající se organizaci, i když spousta lidí si pod učící se organizací představují větší koncentraci vzdělávání.

Rozvoj lze definovat jako dosažení žádoucí změny pomocí učení (se). Rozvoj musí obsahovat záměr, který je podstatnou částí ohraničených a neohraničených rozvojových programů. Ohraničené programy lze vnímat jako diskrétní a neohraničené jako difúzní rozvojové programy.

Vzdělávání lze chápat jako jeden ze způsobů učení (se), organizovaný a institucionalizovaný způsob učení. Vzdělávací aktivity jsou ohraničené (diskrétní), tedy mají svůj začátek a konec. Při koncipování vzdělávání ve firmě postupujeme systematicky. (Hroník, 2007, s.31)⁷³

5.1.1 Druhy učení

V zásadě můžeme rozlišit dva druhy učení a to učení spontánní a záměrné (organizované). Přičemž platí, že jedno vytváří příležitost pro druhé. Autor se domnívá, že lze konstatovat, že pozornost je soustředěna především na organizované učení se, které je reprezentované vzděláváním. Hroník (2006) dodává, že „ *s jistotou lze tvrdit, že ty nejpodstatnější věci pro život (řeč, vytváření vztahů, otevřenost novému) se učíme spontánně.*“ (Hroník,2006,s.32)⁷⁴

Tím jak spontánní učení rozšiřuje naše obzory, dáváme mu směr, zaměření organizovaným učením. A to platí i v pracovní sféře. Řadu podstatných věcí se učíme spontánně. Při plánování rozvoje ve

⁷³ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007,s.31.ISBN 80-247-145-574.

⁷⁴ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007,s.32.ISBN 80-247-145-574.

firmě se tedy orientujeme nejen na organizované učení, ale musíme počítat i s implicitním učení, které bude mít významnou roli např. při rotaci práce.

Mix spontánního a organizovaného učení nám umožňuje se dobře přizpůsobit nebo být o krok napřed, tedy být proaktivní. Hroník (2007) uvádí tři základní zdroje pro učení :

- údiv
- zkušenost
- kritické myšlení

Tyto zdroje učení si lze představit nejen na úrovni jednotlivce, ale na úrovni celé firmy. Často se uvádí, že právě tyto zdroje stály u zrodu antické filozofie, na jejíchž základech stojí naše civilizace. (Hroník, 2007, s.35)⁷⁵

Zvídavé chování a učení se hrou

Je obecně platné, že se člověk naučí nejvíce, aniž ví, že se učí. Zvídavé chování (učení se) je třeba odlišit od chování (učení se), které je řízeno podle principu pokusu a omylu nebo úspěchu. Zvídavé učení se je pak nejčastěji spojeno s hrou v prostředí zbaveného napětí. Pro dobré pochopení je nutné odlišit zvědavost a hru. Funkcí zvědavosti je učinit situace a předměty známými. Naopak funkcí hry je slast z nápadu, tvořivé aktivity, nikoliv slast z výkonu. Autor se domnívá, že v našich systémech firemního vzdělávání je málo užíváno zvědavé chování a učení se hrou. Málo se soustřeďuje na objevování a experimentování, více na výcvik a předávání zkušeností a znalostí. Institucionalizované vzdělávání je však nezbytným katalyzátorem pro učení se, které není explicitně cílené a specializované. Dokonce jsou v rámci něj po staletí snahy, aby škola byla hrou.

⁷⁵ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007, s.35. ISBN 80-247-145-574.

Učení se metodou pokusu a omylu nebo úspěchu (rozšiřování zkušeností)

Hroník (2007) uvádí, že „*učení se pokusem a omylem nebo úspěchem probíhá ve „vážném případě“*. Vážný případ je určen tím, že je znám cíl, způsob měření, jak je dosahována změna a případně i metody dosažení cíle.“ (Hroník,2007, s.35-37)⁷⁶

Jedná se tedy o pokusy zvládnout nový problém již osvědčeným, vyzkoušeným postupem. Jedná se především o co nejúčelnější výkon a specializaci, což autor vnímá jako v současnosti nejrozšířenější přístup uplatňovaný ve firemním vzdělávání.

Učení se pomocí kritického odstupu.

Pro efektivní učení se nestačí si hrát, být zvidaný a trénovat, zkoušet si to, co již jiní vyzkoušeli, hnát se dopředu bez znalostí mezi růstu. Lorenz (1973) v této souvislosti uvádí, že „*spěch a výkon zbavují člověka jeho nejpodstatnějších vlastností.Jednou z nich je reflexe.*“ (Lorenz, 1973,s.36)⁷⁷ Reflexe je pak vnímána jako zastavení, ohlédnutí se, kritické zhodnocení, k němuž patří přirozená skepse a pochybování.

Teorie učení, učební principy a podmínky pro efektivní individuální učení

Teorie učení nám poskytuje celou řadu poznatků, které lze využít při vytváření rozvojových programů a vzdělávacích aktivit. Podle Woodwortha (1959) je učení tak „*jednou z neaktivnějších a nejproduktivnějších oblastí psychologického experimentování.*“ (Woodworth et al., 1959, s.554)⁷⁸

⁷⁶ HRONÍK, F.*Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007,s.35-37.ISBN 80-247-145-574.

⁷⁷ LORENZ, K.*8 smrtelných hříchů*.Praha : Panorama, 1973, s.36.

⁷⁸ WOODWORTH, R.S.,SCHLOSBERG, H.*Experimentálna psychológia*.Bratislava : Slovenská akademie vied, 1959, s.554.

Na to, jak se učíme, mají vliv kromě motivace a postojů, zákonitosti učení, které nelze obejít. Mezi tyto zákonitosti Hroník (2007) řadí :

Úkoly – každý úkol se skládá z vlastní situace a cíle. Rozlišují se dva typy úkolů a to cvičení a řešení problémů. Podobné může být rozlišení úkolů na cesty a cíle.

Cvičení – při řešení problému se člověk nejdříve v situaci orientuje. Snaží se pochopitelným způsobem uchopit problém, vymezit si jej a určit cílový stav. Jakmile má jasný cíl, zkouší se k němu dostat. Využívá k tomu stávající znalosti a dovednosti, popřípadě je modifikuje nebo vytváří nové.

Výstup z praxe – je zřejmé, že v praxi je velmi obtížné oddělit cvičení a řešení problémů. Ve firmách se neobejdeme bez obou přístupů. Ve většině firem většina lidí potřebuje školící programy, které jsou založeny na cvičení, které bývají založené na řešení programu.

Kolísání pozornosti – naše pozornost během duševního zatížení, ať se již jedná o cvičení nebo o řešení problému, kolísá. Pozornost pak rychleji klesá v případě, že je předmět nebo proces učení monotónní. Naopak koncentraci pozornosti zvyšuje či udržuje vysoká úroveň smysluplnosti učební látky. (Hroník,2007,s.39)⁷⁹

V souvislosti s průběhem křivky pozornosti je vhodné týmové řešení problémů, kterými účastníky aktivně zapojujeme do dění. Bláha a kol. (2005) uvádí, že si člověk zapamatuje :

*„10% z toho co, čte,
20% z toho, co slyší,
30% z toho, co vidí,
50% z toho, co vidí a slyší,
70% z toho, co sám říká,*

⁷⁹ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007,s.39.ISBN 80-247-145-574.

90% z toho, co sám říká a dělá.“ (Bláha et al., 2005, s.188)⁸⁰

Hodnota této statistiky tedy spočívá ve zdůraznění role aktivního zapojení (akční učení) na míru zapamatování.

Yerkes-Dodsonův zákon nám říká, že při učení se novému či náročnějšímu je třeba být tolerantnější k chybě, respektive vytvořit prostředí, které chyby umožňuje. Příkladem může být jedno z pravidel brainstormingu vnášející akceptovatelnost každého nápadu. Také nám říká, že při nácviku chování je vhodné zařadit certifikační zkoušku, která zvyšuje úzkostnost, ale i výkon. Je zde tedy patrný rozdíl při vzdělávací aktivitě, která je zaměřena na osvojení principu, a při vzdělávací aktivitě, která je zaměřena na nácvik standardu pomocí několikerého opakování. (Machač et al., 1988, s.52)⁸¹

5.2 Vzdělávání dospělých

Spontánní učení tedy rozvíjí potenciál člověka, který lze vyjádřit jeho lidskými zdroji, které může jedinec využívat k podávání výkonů a dosahování úspěchů. Od záměrného učení, tedy vzdělávání, očekáváme mnohem cílenější výsledek, který autor nazývá způsobilostí nebo kompetencí. Cílem vzdělávání je pak chybějící nebo nedostatečnou způsobilost vytvořit nebo rozvinout do požadované úrovně. Je tedy zřejmé, že úspěšnost takto pojatého vzdělávání je ovlivňována nebo dokonce limitována mnoha faktory. Plamínek (2010) uvádí, že *„člověk se stává způsobilým vzhledem k úloze, pokud k ní má dostatečný potenciál a pokud zároveň tuto skutečnost může prokázat tím, že v úloze skutečně dosahuje očekávaných výsledků (tedy odvádí požadovaný výkon.“* (Plamínek, 2010, s.33)⁸²

⁸⁰ BLÁHA, J., MATICIUS, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno : CP Books, 2005, s.188. ISBN 80-251-0374-9.

⁸¹ MACHAČ, M. a kol. *Emoce a výkonnost*. Praha : SPN, 1988, s.52.

⁸² PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010, s.33. ISBN 978-80-247-3235-0.

Peter F. Drucker (1998) ve svých úvahách předpokládal, že vysoce kvalifikovaní lidé budou mimořádně žádaní a stále vzácnější. Hovořil o tom, že vzdělávání se stává klíčovým ba dokonce jediným zdrojem konkurenční výhody. (Drucker, 1998, s.67)⁸³

Úspěšné podniky si uvědomily, že pokud chtějí dosahovat vynikajících výsledků ve finanční oblasti, musí mít nejenom dobré technologie, dobře nastavené interní procesy a kvalitní zákaznický servis, ale potřebují získat kvalifikované pracovníky. A u těchto pracovníků cíleně rozvíjet jejich vědomosti a dovednosti k tomu, aby úspěšně mohli dosahovat strategických cílů svých podniků. Manažeři v současné době na vlastní kůži zjišťují, že lidé jsou skutečně základním předpokladem podnikání. Personální manažeři se každý rok snaží získat vyšší rozpočet pro rozvoj zaměstnanců, protože si uvědomují, že investice do lidských zdrojů jsou těmi nejlepšími investicemi.

5.2.1 Firemní vzdělávání

Hlavním nástrojem rozvoje zaměstnanců je podnikové vzdělávání. Tureckiová (2004) uvádí tři vývojové stupně nebo-li přístupy ke vzdělávání zaměstnanců :

1. organizování jednotlivých vzdělávacích aktivit , reagující na momentální potřeby jednotlivců nebo firmy a vedou k odstranění rozdílu mezi aktuální a požadovanou kvalifikací.

2. systematický přístup propojující firemní a personální strategii se systémem podnikového vzdělávání jako jedním ze systémů personální práce. Podnikové vzdělávání je pak vnímáno jako systematický proces, ve kterém dochází ke změnám pracovního chování. Proces týkající se i motivace a způsobů motivace zaměstnanců.

⁸³ DRUCKER, P. *On the Profession of management*, Harvard Business Press, 1998, s.67. ISBN 087-584-8362.

3. Koncepte učící se organizace představující komplexní model rozvoje lidí v rámci organizací nejrůznějšího typu. V takové organizaci se pak jedná o kontinuální rozvoj pracovníků a také učení se zaměstnanců z každodenních zkušeností. (Tureckiová, 2004, s. 89)⁸⁴

Základním cílem podnikového vzdělávání by neměl být pouze rozvoj nebo změna způsobilosti ve smyslu osvojování si nových znalostí a dovedností, ale především dosažení změn v myšlení a chování pracovníků s ohledem na další rozvoj firmy a pro dosažení a udržení její konkurenceschopnosti. Jedná se tedy o vzájemné propojení ochoty (motivace) k vynaloženému úsilí a schopnosti k osvojování si nových pracovních postupů.

5.3 Cíle vzdělávání

Vymezování, stanovení, volba cíle jsou dány řadou objektivních, ale i subjektivních faktorů, které jsou odrazem vztahu objektivních a to zejména profesních požadavků a osobních požadavků a možností vzdělávaného účastníka. Cílem může být zvýšení odbornosti, doplnění znalostí či dosažení určité kvalifikační úrovně. Rozhodující je pak vymezení, respektive stanovení takového cíle, kterého je potřeba skutečně dosáhnout. Cíl by měl být chápán jako potřebný, žádoucí, ale i přiměřený možnostem a schopnostem účastníka.

Barták (2008) uvádí, že *„úsilí dospělého člověka dosahovat určitých poznávacích cílů je určováno především vlastním významem cílů pro člověka jako osobnosti (tj. vztahem očekávaných výsledků k jeho potřebám a zájmům) a pravděpodobností dosažení těchto cílů.“* (Barták, 2008, s. 24)⁸⁵

⁸⁴ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmě*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004, s. 89. ISBN 80-247-040-56.

⁸⁵ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008, s. 24. ISBN 978-80-87197-12-7.

Cíl tradičního vzdělávání dospělých vychází ze skutečnosti autonomní osobnosti dospělého. Dalším obecné určení cíle vzdělávání dospělých vychází z představy, že jeho účelem je uspokojovat vzdělávací potřeby dospělých jako jednotlivců. Účastník je zákazník, který by měl určit, co se bude učit. Tím se odlišuje andragogika od pedagogiky. Škola nemá totiž ohled na potřeby žáků při výběru cílů a obsahů, ale jen při volbě metod a to za účelem zvýšení efektivity výuky.

Vzdělávání dospělých je definováno doporučením Rady Evropy z roku 1981, které chápe vzdělávání jako nabídku společnosti, veřejnou nebo neveřejnou, umožňující každému dospělému, který si to přeje, učit se za libovolným účelem a libovolné obsahy, pokud neodporují zásadám demokratické společnosti. (Beneš, s.107)⁸⁶

Beneš (2008) dále uvádí, že cíle vzdělávání dospělých a veškerá kurikulární rozhodnutí je nutné legitimizovat, tedy uznat je za oprávněné. Cíle tedy musí vykazovat určitou hodnotu a důvod své existence. Obvyklé strategie legitimizace obecných cílů jsou :

- Expertní – cíle se zdůvodňují názory odborníků nebo kladnými posudky konzultantů a poradců
- Participační – vytváří se prostor pro spolurozhodování účastníků nebo veřejnosti (postup je vhodný při změnách, testování nebo zavádění nových programů)
- Určitý rámec při zdůvodňování dávají také ústava (základní hodnoty) a zákony (Zákoník práce, školské zákony) a nebo různé mezinárodní dokumenty (Listina lidských práv a svobod, statusy a dokumenty organizací apod.) (Beneš, 2008,s.107)⁸⁷

Obecné cíle je nutné operacionalizovat, tedy je převést v cíle konkrétní, jejichž dosažení se dá kontrolovat. Zároveň se konkrétní vzdělávací

⁸⁶ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2008, s.107. ISBN 80-247-25-800.

⁸⁷ Tamtéž, s.107

akce orientují především na potřeby organizací a na vzdělávací potřeby jednotlivců.

5.4 Tvorba kurikula v andragogických tradicích

Autor poukazuje na absenci kurikulárního myšlení v andragogice. V roce 1991 byla publikovaná kniha Handbook of Adult and Continuing Education, která nevěnuje žádnou ze svých 48 kapitol kurikula. Tuto skutečnost Beneš (2008) vnímá v souladu s andragogikou tradicí :

- *„Instituce vzdělávání dospělých byly vybaveny velkou mírou autonomie a reagovaly spontánně na individuální nebo veřejné zájmy. Systematické osnovy a učební plány nebyly nutné.*
- *Představě autonomního individua odpovídá myšlenka uvědomělého dospělého, participujícího na tvorbě otevřeného kurikula.*
- *V souladu s cílem rozvoje osobnosti se tradičně preferovaly humanitní, sociální a filozofické obsahy učení, které pro potřeby vzdělávání dospělých není třeba striktně didakticky upravovat.*
- *Zaměření spíše na osobnosti, dovednosti, kompetence a řešení problémů také zamezuje detailní kurikulární formalizaci, kterou ve škole umožňuje orientace na předmětné znalosti.“ (Beneš, 2008,s.107)*

V současné době je možné identifikovat změnu perspektivy. Důvodem je zaměření na efektivitu dalšího profesního vzdělávání, růstu počtu certifikovaných kurzů spojený s integrací vzdělávání dospělých do formálního vzdělávacího systému a také profesionalizace andragogické práce. Beneš (2008) popisuje základní směry při tvorbě kurikula :

- vycházet z logiky vyučovaného předmětu (vědního oboru, technologického postupu apod.),

- rozšířit a propojit zprostředkování znalostí a dovedností s řešením praktických otázek,
- zaměřit se na rozvoj osobnostních vlastností jako je seberealizace, schopnost komunikace, iniciativa, schopnost řešit problémy nebo rozhodování
- vycházet z reálných situací týkajících se kvality života, ochrany spotřebitele s cílem zvýšení sociálních a občanských kompetencí,
- orientovat se zájmy jednotlivců nebo skupin lidí se stejnými zájmy, při jejichž uspokojení funguje andragog jako poradce. (Beneš,2008,s.108-109)⁸⁸

Autor dále doplňuje trendy vývoje kurikula a těmi jsou :

- Změna statusu vědění a znalostí - vyučující je jedním z interpretů vědění, učící si musí dosáhnout vlastních rozhodnutí a pravd.
- Mizí tradiční diference mezi odborným a všeobecným vzděláváním
- Prosazuje se myšlenka orientace na účastníka.
- Představa jednotného kurikula byla nahrazena snahou o modulární programy, které jsou realizované v kratších kurzech.
- Přesun zodpovědnosti za tvorbu kurikula na jedince.
- Nárůst distančního vzdělávání na úkor přímé výuky.
- Růst významu technologií vzdělávání dospělých. (Beneš, 2008, s.108-109)⁸⁹

5.5 Celoživotní vzdělávání (učení)

Pojem celoživotního učení definuje Memorandum o celoživotním učení (Evropská komise, 2000) jako „ *pojem zahrnující*

⁸⁸ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2008, s.108-109. ISBN 80-247-25-800.

⁸⁹ Tamtéž, s.108-109

veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů.“ (Barták, 2008, s.12).⁹⁰Barták dále dodává, že se v Memorandu hovoří o celoživotním učení jako „o celoživotní vzdělávací aktivitě a zavádí se navíc pojem všeživotní učení. Tedy je kladen důraz na to, aby učení probíhalo stále a bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení.“⁹¹ V Memorandu je specifikováno celoživotní učení zahrnující vzdělávání formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání – jedná se o cílevědomý a řízený proces směřující k rozvoji poznání a praktickému uplatnění v sociálních a pracovních vztazích. Realizuje se ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíle, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou legislativně vymezeny. Jedná se o působení, které je záměrné, uvědomělé, plánovité, řízené, pedagogickou teorií zprostředkované, dlouhodobé a systematické.

Neformální vzdělávání – realizuje se mimo formální vzdělávací systém a nevede k ucelenému školskému vzdělávání. Je zaměřené na určité skupiny lidí a organizují je různé instituce (podniky, nadace, kulturní zařízení apod.) Netvoří tedy součást řízeného výchovně vzdělávacího procesu, přesto má vliv formativní, přispívá k utvářené osobnosti člověka. Jeho působení není systematické, spíše rozvíjí poznatky, které si jedinec osvojil v rámci formálního vzdělávání. Předností je schopnost reagovat na podmínky a situace na trhu související s rozvojem vědy, techniky, technologií, ekonomiky, kultury a umožňují i možnost uplatnění poznatků v praxi.

Informální vzdělávání – lze charakterizovat jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních

⁹⁰ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008, s.12. ISBN 978-80-87197-12-7.

⁹¹ Tamtéž, s.12

zkušeností, z prostředí či kontaktů. Nástroje informálního vzdělávání (např. workshop, klučiny atd.) ovlivňují akceleraci sociálního zrání člověka, jeho schopnost pronikat k podstatě věci, samostatně posuzovat a řešit problémy. Informální vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. (Barták, 2008, s.12-13)⁹²

5.6 Formy vzdělávání dospělých

Vzdělávání může být dle výše uvedené vnímáno jako organizované učení s určitým záměrem. Tímto záměrem je pak dosažení kompetence neboli způsobilosti k nějaké činnosti nebo množině činností.

Základními formami podnikového vzdělávání jsou prezenční, distanční a kombinovaná forma výuky a vzdělávání. Volba formy podnikového vzdělávání by měla plně korespondovat s účelem a cílem podnikového vzdělávání, s jeho obsahem a především i s časovými a fyzickými možnostmi jeho účastníků. Každá forma může být realizována různými metodami v závislosti na tom, jakým směrem je orientovaná vzdělávací akce. Tedy podle toho zda je cílem vzdělávací akce poskytování či upevňování poznatků, získávání nových dovedností a návyků nebo praktických zkušeností. Každá forma si utváří vlastní metodiku, respektive soubor využitelných metod. Barták (2008) uvádí základní vzdělávací formy ve výchově a vzdělávání dospělých :

- **„Monologické** : jsou založeny především na ústním podání lektora a na bezprostředním přímém kontaktu lektora a účastníka

⁹² BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008, s.12-13. ISBN 978-80-87197-12-7.

vzdělávacího procesu (např.přednáška, referát, komentář, popis, úvaha apod.);

- **Dialogické** : jsou založeny na aktivním dialogickém vztahu lektora s účastníkem vzdělávacího procesu, event. na interakci účastníků mezi sebou;
- **Skupinové, složené a kombinované** : jsou založeny na prožitku kooperace a synergických efektů, vyplývajících z kombinace různých forem a metod – využívaných v různých variantách týmové spolupráce (např.diskuse, skupinová práce, řešení problémových situací, simulace profesních či jiných problémů). (Barták, 2008, s.79)⁹³

5.6.1 Monologické formy

Autor vychází z Bartákovy specifikace monologických forem (2008). Monologické formy jsou založené na bezprostředním vztahu lektora a účastníka vzdělávací aktivity. V tomto případě se jedná o jednosměrnou slovní interakci lektor – účastník. Z tohoto důvodu je kladen důraz na informace, které musí být jasně a zřetelně formulovány, tedy aby umožnily účastníkovi pochopit jaké jsou cíle, úkoly a záměr lektora. Mezi monologické formy patří přednáška, vysvětlení a vyprávění.

Přednáška představuje cílevědomý a časově delší ústní projev a používá se k objasnění a prezentaci určitého tématicky zaměřeného souboru odborných poznatků. Skládá se z úvodu, stati a závěru.

⁹³ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd. Praha : Alfa, 2008, s.79. ISBN 978-80-87197-12-7.

Vysvětlování „představuje monologickou formu, při níž lektor využívá analyticko - hodnotících postupů a její obsah přináší účastníkovi pochopení nějakého jevu.

Uplatňuje se především při osvojování znalostí pojmové povahy využíváním analyticko-hodnotících postupů a při vyvozování zobecňujících závěrů lektorem.“ (Barták, 2008, s.82)⁹⁴

Mezi další monologické formy řadí Barták (2008) referát, komentář, popis a úvahu. (Barták, 2008, s.80-84)⁹⁵

5.6.2 Dialogické formy

Dialogické formy jsou založené na aktivním (dialogickém) vztahu lektora a účastníka vzdělávací akce. Mezi dialogické formy autor řadí diskusní setkání, workshopy, vzdělávací akce odehrávající se především formou rozhovoru.

Barták (2008) uvádí, že základem dialogické formy je lektorská otázka. Smyslem otázek lektora je pak probouzet samotné myšlení, směřování učebního procesu k cíli a regulování učení výrazně navozenou slovní interakcí. Mezi hlavní přednosti dobře formulované otázky lektora patří její přiměřenost zkušenostem, vědomostem a dovednostem dospělých účastníků a to z hlediska obsahového. Z hlediska informačního je nutné přesné zacílení na otázky typu kdo, kdy, kde, co, jak a proč. Stručnost, jasnost, srozumitelnost ovlivňují otázky lektora z hlediska formálního. A z hlediska procesně-pragmatického jde o zaměřenost na dosažení cíle. (Barták, 2008, s.85-86)⁹⁶

⁹⁴ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008, s.80. ISBN 978-80-87197-12-7.

⁹⁵ Tamtéž, s.80-84

⁹⁶ Tamtéž, s.85-86

5.6.3 Skupinové, složené a kombinované formy

Formy skupinové zahrnují komplex nejrůznějších školení, která jsou pořádána jak pro veřejnost tak i pro organizace, v jejichž rámci vzdělávání probíhá. Mezi tyto formy patří jednorázové, krátkodobé i dlouhodobé kurzy. V rámci organizace mají podobu workshopů, seminářů a nebo cvičení (tréninků). Účelem těchto forem je navodit a upevnit zdravé sociální a komunikační vztahy a vazby mezi účastníky.

Barták (2008) specifikuje jednotlivé skupinové formy následovně :

Kurz – základní jednotka skupinového vzdělávání dospělých. Cílem kurzu nebo tématických celků je poskytování uceleného okruhu poznatků a to v předem stanoveném čase a rozsahu. Může mít charakter všeobecně vzdělávací, odborně vzdělávací, kvalifikační nebo praktický. Je nutné podotknout, že dodržení cílů bývá monitorováno, hodnoceno a pravidelně kontrolováno. Výstupem kurzů bývá osvědčení a to formou certifikátu či dokladu o dosažené kvalifikaci.

Seminář – účastníci pod vedením lektora zpracovávají stanovená témata a aktivně si vyměňují názory. Cílem je pak prohloubení a upevnění názorů, které účastníci získali prostřednictvím jiných forem a metod. Úlohou lektora je vymezit cíle a formulovat úkoly či problémy, které se budou řešit a následně shrnout hlavní problémy, řešené otázky a zopakování logických souvislostí, metod a dosažených výsledků.

Workshop – jedná se o náročnou spolupráci mezi lektorem a účastníky s využitím různých didaktických metod. Workshop klade vysoké nároky na didaktickou připravenost lektora a to v roli moderátora, ale i na samostatnou práci účastníků.

Skupinové cvičení/trénink – jeho cílem je prohloubit, upevnit, zdokonalit a prověřit určité dovednosti a návyky.(Barták,2008,s.86-87)⁹⁷

6 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU

6.1 Specifikace vzdělávání příslušníků Hasičské záchranné služby

6.1.1 Vstupní příprava

Vstupní příprava příslušníků (dále VPP) je povinná pro všechny nové příslušníky HZS a je tvořena vzdělávacím programem, který má splnit požadavek kladený na absolvování vstupní přípravy. Výjimku tvoří absolventi studia na Střední odborné škole požární ochrany a Vyšší odborné škole požární ochrany ve Frýdku-Místku nebo při studiu na některé jiné mimorezortní střední odborné škole, které poskytují vzdělání v oboru Strojník požární techniky. K tomu, aby škola získala akreditaci, potřebuje mít uzavřenou dohodu o spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR – Generálním ředitelstvím HZS ČR.

VPP je základem v systému celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR a umožňuje absolventům orientaci ve všech oblastech působnosti HZS, stejně jako získávání základních odborných vědomostí a dovedností při výkonu služebních činností podle zařazení na určité služební místo.

Vzdělávací program kurzů pro získání odborné způsobilosti byl vypracován jako modulový, přičemž jednotlivé moduly na sebe nenavazují, ale tvoří ucelené jednotky. Dohromady tyto složky tvoří vhodnou strukturu vstupního vzdělávání s přímým zaměřením na

⁹⁷ BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008, s.86-87. ISBN 978-80-87197-12-7.

požadavky HZS, na nutnou odbornost, ale také i na změnu zaměření při rozhodnutí hasiče o jeho profilaci.

VPP se dělí na čtyři moduly.

Modul I (obecný)- první modul se zaměřuje hlavně na vytvoření přehledu o právních normách a interních činnostech, které jsou nezbytné pro příslušníka HZS, také pořadovou přípravu. Absolventi získají znalosti a dovednosti umožňující vhodně vystupovat v postavení člena HZS včetně služební zdvořilosti, požadového vystupování a ústrojové kázně. Při konkretizaci se jedná o tělesnou přípravu, přírodní vědy, topografickou přípravu, zdravotní a psychologickou přípravu, základy práva a organizace požární ochrany, pořadový výcvik, výpočetní techniku a komunikaci. Celkově se jedná o 120 vyučovacích hodin, souborně spojených do tří výukových týdnů.

Modul II (obecný)- tento modul poskytuje všeobecné znalosti a dovednosti s cílem identifikace nových příslušníků HZS se sborem, dále pak získání všeobecné znalosti o oblastech, které se později vyučují v rámci profilačních modulů dané jednotlivými odbornostmi. Při specifikaci jednotlivých předmětů zjistíme, že se jedná o tělesnou přípravu, základy práva a organizaci HZS ČR, zdolávání mimořádných událostí, požární prevenci, technické prostředky a zařízení, spojení a komunikaci v požární ochraně, krizové řízení a ochranu obyvatelstva. Zase se jedná o třítydenní výukový blok s dobou trvání 120 vyučovacích hodin.

Modul III (profilací): tento modul má několik variant, vždy záleží na zvolené profilaci účastníka VPP. Tento modul se využívá i tehdy, pokud se již vyškolený zaměstnanec rozhodne pro změnu odbornosti. Mezi volené odbornosti patří modul administrativa (80 hodin – 2 týdny), Integrovaný záchranný systém (520 hodin – 13 týdnů), Komunikační a informační systémy ((80 hodin – 2 týdny), Ochrana obyvatelstva a krizové řízení (80 hodin – 2 týdny), Operační řízení (280 hodin – 7 týdnů) a Požární prevence (200 hodin – 5 týdnů).

Modul IV (praxe): obsah praktické výuky je vytvořen pro potřeby jednotlivých cílových skupin tak, aby absolventi získali komplexní přehled v teoretické části, ale i v praktických dovednostech. Modul Administrativa se vyučuje 37,5 hodiny (1 týden), Integrovaný záchranný systém 112 hodin (3 týdny), Komunikační a informační systémy 37,5 hodiny (1 týden), Ochrana obyvatelstva a krizové řízení 75 hodin (2 týdny), Operační řízení 112,5 hodiny (3 týdny) a Požární prevence 75 hodin (2 týdny).

Moduly jsou absolvovány v daném pořadí, vzdělávání v rámci modulů je ukončeno závěrečnou zkouškou vzdělávacího programu. Pokud příslušník absolvoval profesně zaměřený vzdělávací program na střední nebo vyšší odborné škole, je povinen absolvovat po přijetí k HZS pouze modul I. Je-li nově přijímaným členem absolvent vysoké školy, musí absolvovat moduly I., II. A podle typu předchozího studia i modul IV.⁹⁸

6.1.2 Získání odborné způsobilosti

Odborná příprava pro hasiče je legislativně zakotvena ve Vyhlášce Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., Hlava II., § 34 a 35.⁹⁹

Odborná příprava k získání odborné způsobilosti, stejně jako odborná příprava k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti hasičů, se provádí v odborných kurzech vzdělávacích zařízení ministerstva či ve studijních oborech požární ochrany středních nebo vyšších škol požární ochrany. Podklady pro toto studium vydává ministerstvo, které také schvaluje ověřovací program pro odbornou způsobilost na úseku požární ochrany ve vysokoškolském studiu.

Bezprostředně po ukončení odborné přípravy se skládá zkouška odborné způsobilosti, ke které jsou připuštěni pouze ti frekventanti, kteří v rámci přípravy prokázali osvojení praktických dovedností.

⁹⁸ Vstupní příprava příslušníků HZS ČR (VPP-MS), čj. MV-70558-1/PO-2009

⁹⁹ Vyhláška č.247/2003 Sb.ze dne 22.června 2003, o organizaci a činnostech jednotek požární ochrany. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2001,částka 95.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

Prakticky to funguje tak, že po přijetí na určitou pracovní pozici je hasič povinen do 12 měsíců vykonat zkoušku odborné způsobilosti, získané osvědčení má platnost pět let. Tato zkouška má pouze jednu možnost opakování a může být nařízena generálním ředitelem nebo ředitelem HZS kraje i tehdy, pokud jednotliví hasiči nevykonávají svědomitě a řádně službu.

Autor dále specifikuje odbornou přípravu. Pravidelná odborná příprava pro hasiče je legislativně zakotvena ve Vyhlášce Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., Hlava III., § 37 až 39.¹⁰⁰

Pravidelné odborné přípravy se účastní povinně všichni hasiči. Ta zahrnuje tři části, mezi něž patří prohlubování odborných znalostí, tělesná příprava a prověřovací a taktické cvičení. Základní zaměření odborné přípravy je stanovováno Ministerstvem vnitra. Podle zaměření jednotky se zpracovává plán odborné přípravy, který se uskutečňuje formou specializačních kurzů, přednášek, seminářů, instrukčně-metodických zaměstnání či jiné formy teoreticko-praktické výuky hasičů. Z této odborné přípravy jsou každý rok hasiči přezkušováni, při neúspěchu je možnost pouze jedné opravné zkoušky.

V jiné části odborné přípravy se hasiči zaměřují na používání dýchacích přístrojů, protichemických obleků a oděvů proti sálavému teplu, využívání prostředků k detekci plynů a nebezpečných látek a samozřejmě použití požární techniky a věcných prostředků požární ochrany při zásahu.

Vyhláška č.247/2001 Sb. stanoví, že pokud řidič vozidla s právem přednosti v jízdě a dané hmotnostní kategorii neřídil takovéto vozidlo po dobu více než čtyři týdny, musí se před další jízdou podrobit kondiční jízdě bez použití práva přednosti v jízdě, a to v délce minimálně deseti kilometrů.

¹⁰⁰ Vyhláška č.247/2003 Sb.ze dne 22.června 2003, o organizaci a činnostech jednotek požární ochrany. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2001,částka 95.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

6.1.3 Tělesná příprava, námětová cvičení, specializační kurzy

Všeobecná tělesná příprava je zaměřena na udržení fyzické kondice, na rozvoj pohybových vlastností a také na typové činnosti, které jsou specifické pro charakter dané jednotky. Speciální tělesná příprava je profilována disciplínami požárního sportu a cvičením s prvky hasičské, lezecké, potápěčské a záchranářské činnosti a práce na vodě. Požární sport je tvořen během na 100 metrů s překážkami, výstupem do čtvrtého patra podlaží cvičné věže, štafetou 4x100 metrů s překážkami a nakonec požárním útokem. V požárním sportu se konají soutěže, včetně mistrovství České republiky a mezinárodní soutěže.

Námětová cvičení

Cvičení jsou určena k tomu, aby se prověřila akceschopnost jednotek či požárního řádu obce, k prověření dokumentace překonání požárů, havarijních plánů nebo jako součinnostní cvičení s dalšími složkami IZS. Účastnit se takového cvičení mohou jednotky nebo i štáby na zdolávání požárů či štáby pro záchranné práce při mimořádných událostech. Autor poukazuje na fakt, že každý hasič má vypracován plán individuálního vzdělávání, který zahrnuje výše uvedené položky včetně specifikace k jeho pozici.

Specializační kurzy

Pro hasiče, kteří již mají svoji odbornou způsobilost je možné vybírat z řady specializačních nebo doplňkových kurzů.

Autor uvádí některé specializované kurzy:

Obsluha přenosných motorových pil, Vůdce malého plavidla, Detekce, monitorování a odběr vzorků nebezpečných chemických látek, Vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel, Manipulace se zvířaty při mimořádné události, Kyslíkové dýchací přístroje, Dekontaminace hasičů, Kurz radiační ochrany, Kurz potápěčů I., II. a III. stupně, Obsluha automatických vysokozdvížných plošinových žebříků,

Kurz jeřábíků a vazačů HZS ČR, Základní odborná příprava hasičů se specializací pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou, Posttraumatická intervenční péče, Psychologické aspekty řízení lidských zdrojů v HZS ČR, Práce v divoké vodě nebo Neodkladná zdravotnická pomoc. Tyto kurzy jsou v různých hodinových dotacích a jejich množství se průběžně doplňuje a inovuje.

Mezi kurzy k prodloužení odborné způsobilosti se řadí Taktické řízení, Takticko-strategické řízení, Operační řízení, Kurz strojníků, Strojní služba, Spojová služba, Chemická služba, Technická služba nebo Jazyková příprava operačního technika linky 112.

Nabídku kurzů uzavírají doplňkové kurzy, jako je Kontrolní činnost, Stavební prevence, Zjišťování příčin vzniku požáru, Preventivně výchovná činnost, Krizové řízení a ochrana obyvatelstva, Doplňkový kurz pro rozhodčí ve vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel. (Vzdělávací portál jednotek požární ochrany, online, cit.2014-06-11)¹⁰¹

6.2 Specifikace vzdělávání příslušníků Záchrané zdravotní služby

6.2.1 Vzdělávání a odborná příprava lékařů

K tomu, aby se jedinec mohl stát lékařem, musí být odborně a zdravotně způsobilý a bezúhonný. Odbornou způsobilost pro výkon povolání lékaře získá uchazeč absolvováním prezenčního studia v době trvání nejméně šest let, které obsahuje teoretickou i praktickou výuku a je organizován v akreditovaném zdravotnickém magisterském studijním programu všeobecné lékařství.

K tomu, aby lékař mohl pracovat bez dohledu jiného lékaře, musí absolvovat specializovanou způsobilost lékaře, která se získává

¹⁰¹ MV GŘ HZS ČR. www.hasici-vzdelavani.cz. [online]. © 2012 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://hasici-vzdelavani.cz/jpo/spolecne-vzdelavani-jpo>

ukončením specializačního vzdělávání atestační zkouškou. Součástí tohoto vzdělávání je absolvování základního kmene příslušného specializačního oboru. Po vykonání atestační zkoušky lékař obdrží diplom o specializaci v příslušném specializačním oboru.

V roce 2009 vydala Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, Společnost urgentní medicíny a medicíny katastrof své stanovisko pro kvalifikační požadavky na lékaře pro práci ve výjezdové skupině ZZS. Zde se stanoví, že ve výjezdové skupině smí pracovat bez odborného dohledu pouze lékaři *„se specializovanou způsobilostí v oboru urgentní medicína, interna, chirurgie, anesteziologie a resuscitace, praktické lékařství pro dospělé, pediatrie, nebo specializovaná způsobilost v jiném než výše uvedeném oboru po individuálním vyhodnocení praxe a znalostí a dovedností a posouzení schopnosti výkonu práce ve výjezdové skupině.“*¹⁰²

Celoživotní vzdělávání lékařů po ukončení atestačního období v příslušné specializaci je i nadále nezbytnou podmínkou udržování a navyšování jejich odborné kvalifikace a kvality jimi poskytované léčebné a preventivní péče.

Systém celoživotního vzdělávání lékařů je upraven tzv. Stavovským předpisem č.16 České lékařské komory z roku 2008. V rámci celoživotního vzdělávání Česká lékařská komora po akreditaci přidělí vzdělávací akci nebo jiným formám vzdělávání určitý počet kreditů, který je podstatný pro získání diplomu celoživotního vzdělávání lékařů. Tento diplom pak lékařům slouží nejen jako průkaz vlastního zvyšování vědomostí, ale je i nezbytnou podmínkou pro vydání licence pro výkon funkce vedoucího lékaře a primáře ve kterémkoliv zdravotnickém zařízení.

Mezi formy celoživotního vzdělávání lékařů patří vzdělávací akce pořádané Českou lékařskou komorou nebo jinými subjekty, klinické

¹⁰² ČESKÁ LÉKAŘSKÁ SPOLEČNOST J.E.PURKYNĚ. Kvalifikační požadavky na lékaře pro práci ve výjezdové skupině, Stanovisko výboru ČLS-JEP- spol.UM a MK

stáže a klinické dny, publikační a přednášková činnost, studium odborné literatury s autodidaktickými testy nebo elektronické formy vzdělávání.

Pro získání diplomu celoživotního vzdělávání bylo do roku 2013 nutné získat 50 kreditů za 5 let. S ohledem na změny nutné pro vzájemné uznávání celoživotního vzdělávání v Evropské Unii, došlo k rozhodnutí České lékařské komory o tom, že od počátku letošního roku se počet nutných kreditů třikrát navyšuje, tedy za 5 let musí lékař doložit 150 kreditů.

Za účast na konferenci dostává lékař maximálně 6 kreditů za každý den, jako přednášející má možnost získat 7 kreditů, jako spoluautor 5 kreditů. Za příspěvky do časopisů je možné získat 5-20 kreditů, vždy záleží na předkládaném jazyku a odbornosti časopisu, za vydání odborné monografie 30 kreditů nebo za vysokoškolské skriptum 15 kreditů. Při účasti na konferencích lékaři platí okolo 1.000 korun českých za jeden přednáškový den. (Stavovský předpis č.16,2008)¹⁰³

6.2.2 Zdravotníci záchranáři

Vzdělávání a odborná příprava zdravotnických záchranářů se řídí Zákonem č.96/2004 Sb. v novelizaci 105/2011 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání.

I pro zdravotnické záchranáře platí podmínka výkonu povolání o zdravotní a odborné způsobilosti, včetně trestní bezúhonnosti. Odborná způsobilost pro možnost výkonu povolání zdravotnického záchranáře se získává absolvováním jedné ze tří škol s oborem zdravotnický záchranář – akreditovaným studijním bakalářským programem nebo minimálně tříletým studiem na vyšší odborné škole či

¹⁰³ Stavovský předpis č.16 České lékařské komory ze dne 19.1.2008, o Systému celoživotního vzdělávání lékařů České lékařské komory.

absolvováním střední zdravotnické školy s oborem zdravotnický záchranář, kdy studium bylo zahájeno nejpozději ve školním roce 1998/1999. Poslední možností je získání odborné způsobilosti pro výkon povolání všeobecná sestra s nástavbovou specializací sestra pro intenzivní péči a současně tato zdravotní sestra/bratr byl/a součástí výjezdové skupiny ZZS v posledních letech.¹⁰⁴

Takto vystudovaní záchranáři získávají osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu. Toto osvědčení má platnost několika let (stále dochází k legislativním změnám, nyní 10 let), během nichž musí sami záchranáři absolvovat různá školení, semináře, konference, studium nebo soutěže, které jsou akreditovány Českou asociací sester a určeny pracovníkům v intenzivní péči určitým počtem kreditních bodů. Záchranář musí při žádosti o prodloužení osvědčení dodat „Doklad o absolvovaných vzdělávacích aktivitách“, na němž je prokazatelně uvedena minimální hodnota 40 kreditů.¹⁰⁵

V současné době je možné říci, že absolvováním celodenní konference s mezinárodní účastí získá záchranář 4 kreditní body, pokud je sám přednášející, tak okolo 8-10 bodů.

Paralelně s tímto vzděláváním probíhá i výuka na jednotlivých záchranných službách, které jsou součástí interní koncepce dalšího odborného vzdělávání a nepodléhají žádnému legislativnímu opatření. Jedná se např. o výuku resuscitace, práce s medicínálními plyny, zavádění supraglotických pomůcek, workshopy pro práci s různými zdravotnickými přístroji.

¹⁰⁴ Zákon č.96/2004 Sb.ze dne 4.února 2004, o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu některých nelékařských zdravotnických povolání .In: *Sbírka zákonů České republiky*,2004, částka 30.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

¹⁰⁵ Vyhláška č.321/2008 Sb.ze dne 19.srpna 2008, o kreditním systému pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2008, částka 104.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-321>

6.2.3 Zdravotnický záchranář pro urgentní medicínu

Nařízením vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou působností je možné v ČR studovat pouze jednu specializaci, která je určena pro zdravotnické záchranáře. Jmenuje se urgentní medicína a je koncipována jako teoreticko-praktická výuka.¹⁰⁶

Cílem takového vzdělávání je osvojení potřebných teoretických znalostí, praktických dovedností, návyků týmové spolupráce i schopnost samostatného rozhodování. Uchazeč musí absolvovat celkově 560 hodin výuky, která je rozčleněna do 18-24 měsíců, přičemž minimálně polovinu povinné výuky tvoří praktická činnost. Celkově je výuka rozdělena do sedmi modulů, které jsou postupně absolvovány.

Průlomem vzdělávání se stal **Rámcový vzdělávací program** pro získání specializované způsobilosti v oboru urgentní medicína pro zdravotnické záchranáře. Cílem vzdělávacího programu pro získání specializované způsobilosti v oboru urgentní medicína je připravit zdravotnického záchranáře pro poskytování vysoce specializované specifické ošetrovatelské péče na úseku přednemocniční neodkladné péče včetně letecké záchranné služby, anesteziologicko-resuscitační péče a akutního příjmu v rozsahu vědomostí a dovedností odpovídajícím požadavkům specializované způsobilosti podle § 97 Vyhlášky č. 424/2004 Sb., kterou se stanoví činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.¹⁰⁷

Základní modul – Organizační a metodické vedení ošetrovatelské péče. Tento modul byl vytvořen s cílem prohloubit znalosti, které záchranář potřebuje k organizačnímu a metodickému vedení ošetrovatelské péče. Patří sem témata jako Vzdělávání

¹⁰⁶ Předpis č.31/2010 Sb.ze dne 11.ledna 2010 o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí.In : *Sbírka zákonů České republiky*,2010, částka 10.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-31>

¹⁰⁷ KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ. *Rámcový vzdělávací program* . [online]. 16.10.2008 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.komorazachranaru.cz/index.php?page=aktualita&titulek=zdravotnicky-zachranar-pro-urgentni-medicinu-je-novy-specializacni-rvp-pro-zdravotnicke-zachranare>

dospělých, Právní problematika ve zdravotnictví, Moderní management v ošetrovatelské péči, Interpersonální dovednosti zdravotnického záchranáře specialisty, Edukace, Výzkum v ošetrovatelství, Vybraná problematika veřejného zdravotnictví a Krizový management ve zdravotnictví. To vše se vyučuje 40 hodin (1 týden).

Odborný modul OM1 – Urgentní medicína. Tento modul se zabývá přípravou zdravotnického záchranáře (dále ZZ) na teoretické i praktické úrovni k péči o klienta se selháním základních životních funkcí. Mezi témata se řadí Koncepce ZZS, Přístrojové a materiální vybavení ZZS a dokumentace a Diagnostika, monitoring, vyšetření, Farmakologie v urgentní medicíně, Elektrokardiografie, Kardiopulmonální resuscitace dospělých a dětí, Zprůchodnění dýchacích cest, Zajištění cévního řečiště, Umělá plicní ventilace, Vysoce specializovaná ošetrovatelská péče o pacienty v bezvědomí či s různými nemocemi nebo po úrazech, dále o intoxikované nemocné, péče o klientky v gynekologii a porodnictví a o pacienty s duševním onemocněním. Celkově má tento modul 120 hodin teoretické výuky (3 týdny) a 40 hodin (1 týden) praktické výuky.

Cílem **Odborného modulu OM2 – Intenzivní péče** je příprava zdravotnického záchranáře na úsek práce na anesteziologicko-resuscitačním úseku nebo na akutním příjmu u nemocných, kde dochází k selhání základních životních funkcí. Jde o bloky výuky Hygieny a protiepidemiologie, Kyslíkové terapie, Diagnostiky, monitoringu, vyšetření, Prevence vzniku sekundárních změn v intenzivní péči, Vysoce specializované péče o nemocné s interním postižením zdraví, se závažným infekčním onemocněním, o nemocné na umělé plicní ventilaci, Výživy kriticky nemocných a základů farmakologie. U tohoto modulu se jedná o 40 hodin (1 týden) teoretické výuky a 40 hodin (1 týden) výuky praktické.

Odborný modul OM3 – Krizové řízení je vyučován 40 hodin (1 týden), a jehož cílem je seznámit frekventanty s prováděním

a organizací záchranných a likvidačních pracích při mimořádných událostech. Cíle se vyučují v tématech Právních aspektů krizového řízení a mimořádných událostí, Psychologické aspekty mimořádné události, Záchrané a likvidační práce a Triáž.

Odborný modul OM 4 – Operační řízení přednemocniční neodkladné péče se vyučuje 80 hodin (2 týdny), kdy polovinu tvoří teoretická výuka a druhou výuka praktická. Absolventi se seznamují se Zdravotnickým operačním střediskem (ZOS), Právními aspekty operačního řízení, Psychologickými aspekty práce na ZOS, Vedením telefonického hovoru, Operačním řízením přednemocniční péče, Činnostmi ZOS při mimořádných událostech, Komunikačními technologiemi a Managementem a řízením kvality práce ZOS.

Praktické **odborné moduly OM 5 – Odborná praxe na lůžkové části, OM 6 – Odborná praxe na ZOS a OM7 – Odborná praxe na záchranné zdravotnické službě** jsou v době trvání 40 hodin (1 týden) každý, a jejich účelem je absolvování určitého počtu praktických výkonů v reálných podmínkách. Řadí se sem výkony, které překračují kompetence běžného zdravotnického záchranáře, jako je zajišťování dýchacích cest endotracheální kanylou, řízení telefonicky asistované neodkladné resuscitace nebo řízení telefonicky asistované první pomoci či nácvik aktivace složek IZS při mimořádných událostech, zajišťování intraoseálního vstupu anebo provedení koniopunkce u dárce orgánů.

Každý modul je ukončen závěrečnou prací na zvolené téma, testem, ústní zkouškou, simulací výkonu na modelu nebo u praktických modulů je třeba splnit potřebné množství předepsaných výkonů, na konci je závěrečná atestační zkouška.

Takto specifikovaný systém vzdělávání vypadá velmi zajímavě, ale ne vždy je hrazeno zaměstnavatelem, který by měl pracovníka uvolnit do výuky a na odborné praxe. Také je nutné zmínit cenu

takového kurzu, který dosahuje částky 44000 Kč. ¹⁰⁸(Rámcový vzdělávací program, online,cit.2014-06-11)

6.2.4 Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby

Řidiči se stejně jako záchranáři řídí Zákonem č.96/2004 Sb. v novelizaci 105/2011 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání, § 35. ¹⁰⁹

Pro tuto profesi platí stejná podmínka pro možnost vzniku pracovního poměru jako u zdravotnických záchranářů nebo lékařů, tedy k výkonu povolání je nutné mít prokazatelnou zdravotní a odbornou způsobilost, včetně trestní bezúhonnosti.

Odborná způsobilost se získává absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu v oboru Řidič vozidla zdravotnické záchranné služby, Řidič vozidla rychlé zdravotnické pomoci nebo Řidič vozidla rychlé lékařské pomoci.

Po absolvování tohoto kurzu pak může řidič provádět činnosti v rámci přednemocniční neodkladné péče, zdravotnické dopravní služby a pod odborným dohledem se spolupodílí na poskytování zdravotní péče v oblasti neodkladné péče. Tento kurz lze například absolvovat v rámci Zdravotnické záchranné služby Středočeského kraje.(Kariéra,online, cit.2014-06-11)¹¹⁰

¹⁰⁸ KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ. *Rámcový vzdělávací program*. [online]. 16.10.2008 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z:

<http://www.komorazachranaru.cz/index.php?page=aktualita&titulek=zdravotnicky-zachranar-pro-urgentni-medicinu-je-novy-specializacni-rvp-pro-zdravotnicke-zachranare>

¹⁰⁹ Zákon č.96/2004 Sb.ze dne 4.února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu některých nelékařských zdravotnických povolání .In: *Sbírka zákonů České republiky*,2004, částka 30.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

¹¹⁰ ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA STŘEDOČESKÉHO KRAJE. *Kariéra*. [online]. © 2013 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.uszssk.cz/pro-odbornou-verejnost/kariera/225-kriteria-pro-prijeti-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku>

Autor uvádí základní informace týkající se tohoto kurz. Takto připravený akreditovaný kurz je v době trvání 600 hodin, přičemž obsahuje nejméně 320 hodin teoretické výuky a 280 hodin výuky praktické. V teoretické části studenti získávají základy ze všech medicínských oborů, včetně urgentní medicíny, také v psychologii, komunikaci, etice, v informačních a komunikačních dovednostech nebo pedagogice. Praktické vyučování se pak odehrává ve zdravotnických zařízeních, na odděleních standardního typu, na akutním příjmu, na záchranných službách a na pracovištích ostatních složek IZS.

Cena takového kurzu pro řidiče je 38.000 Kč, někdy je hrazen zaměstnavatelem (v tom případě musí řidič mít již absolvovaný kurz Řidič dopravy nemocných a raněných v délce trvání 120 hodin), ale jinak je podmínkou pro pracovní zařazení. Po absolvování kurzu získá frekventant osvědčení o získané kvalifikaci, která nemá žádné časové mezení platnosti. Řidiči kromě pravidelného vzdělávání v rámci výuky u své domovské záchranné služby nemají žádnou povinnost ve vzdělávání v medicínské oblasti.

6.3 Specifikace vzdělávání, dalšího profesního a celoživotního vzdělávání Policie ČR

6.3.1 Odborná příprava na výkon povolání

Nově přijatí policisté musejí projít základní odbornou přípravou, která jim poskytuje potřebné znalosti a dovednosti, rozvíjí jeho postoje a schopnosti a učí je uznávat hodnoty, které jsou potřebné pro výkon povolání policisty.

Základní odborná příprava trvá dvanáct měsíců u těch jedinců, kteří mají střední vzdělání nebo střední odborné učiliště s ukončenou maturitní zkouškou. Nástupní příprava se uskutečňuje na školním policejním středisku Krajského ředitelství policie a školní část pak na jedné z vyšších policejních škol, které jsou lokalizovány v Praze, Brně

a v Holešově. Celá základní odborná příprava je rozdělena na dva bloky, první se sestává z měsíčního pobytu ve školním policejním středisku, dalších šest měsíců pak frekventant dochází do vyšší policejní školy. Druhý blok je sestaven z dvouměsíčního působení ve školním policejním středisku a na vybraných útvarech a pak tři měsíce na vyšší policejní škole. Tato základní odborná příprava se ukončuje zkouškou, která má část ústní a praktickou, test fyzické připravenosti, prověřkovou zkoušku ze střelecké přípravy, použití donucovacích prostředků a taktiky.

Pokud již nově přijímaný policista má vysokoškolské vzdělání v oblasti práva, právní nebo veřejnosprávní činnosti, tak může absolvovat toto základní odborné vzdělání ve zkráceném řízení, které trvá osm měsíců. Výuka je koncipována velmi podobně, ale v prvním vzdělávacím bloku se o čtyři měsíce zkracuje pobyt na vyšší policejní škole. Aby mohl být policista zařazen do toho zkráceného vzdělávání, musí úspěšně absolvovat test z teoretických znalostí.

Služební zkoušku může vykonat každý policista nejdříve 6 měsíců a nejpozději jeden měsíc před ukončením pracovního poměru na dobu určitou, je možnost jedné opravy.

V rámci přípravy se policisté musí seznámit s bezpečnostní politikou České republiky v oblasti vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku, dále o členství ČR v Evropské unii, o European Police College, Lisabonské strategii, European Code of Police Ethics a akčním plánem haagského programu.

Celková filozofie policejního vzdělávání má vytvářet ve frekventantech přesvědčení, že policejní práce je ve všech případech službou občanovi a vždy je založena na zákaznickém principu. Dále se snaží vytvořit novou image policisty, který by měl vystupovat nejen vysoce profesionálně, kvalifikovaně, motivovaně, ale také s vysokým etickým standardem. Na druhou stranu je policejní sbor povinen také tím, že musí vytvářet podmínky pro následné a soustavné vzdělávání

a také pro zdokonalování odborné způsobilosti policistů a samotní policisté by měli přijmout osobní odpovědnost za svou odbornou připravenost k výkonu služby. (Možnosti uplatnění v Policii České republiky, online, cit.2014-06-11)¹¹¹

6.2.3 Další profesní vzdělávání a odborná příprava

Mezi další možnosti profesního vzdělávání policistů patří získání vyššího typu vzdělání a to absolvováním vyššího odborného studia, studia bakalářského, magisterského nebo i v rámci doktoranských programů. Dále policisté mohou absolvovat odborné kurzy v rámci Policejní akademie.

Policejní akademie České republiky

Bakalářské studijní programy v rámci Bezpečnostně - právních studií nabízí studium oborů, které jsou určeny pouze pro policisty, Jedná se o studijní obory: Policejní činnosti a další forenzní disciplíny. Podmínkou přijetí je ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, ukončená základní odborná příprava a podmínky, které jsou stanoveny přijímacím řízením a také je nutné splnit zdravotní způsobilost.

Studium je uspořádáno tak, aby vycházelo z daných požadavků na vzdělávání policistů podle stanovených právních předpisů, služebního zákona a interních aktů řízení. Jedná se o teoreticko-praktickou výuku různých organizačních forem, které by na sebe měly navazovat a také se postupně rozvíjet. Studium je ukončeno absolutoriem, kdy frekventant po jeho úspěšném vykonání obdrží vysvědčení o absolutoriu a diplom absolventa vyšší policejní školy.

¹¹¹ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Kariéra*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>

V magisterských studijních programech je možné vystudovat obory Policejní management a kriminalistika, Bezpečnostně strategická studia a Bezpečnostní management ve veřejné správě. I zde je u některých programů možnost využití nejen prezenční, ale i kombinované formy vzdělávání, kterou zase mohou využít příslušníci ve služebním poměru v bezpečnostních sborech. Uplatnění absolventů je zejména v nejvyšších sférách managementu a jsou při zařazování na pracovní pozice vnímáni jako odborníci.

V kombinované formě je možné studovat navazující doktorský program Bezpečnostně právní studia, který je určen pro policisty z resortu Ministerstva vnitra a Policie České republiky a také pro civilní uchazeče. Po absolvování může policista-doktorand pracovat jako školitel na Policejní akademii nebo přímo ve vědě a výzkumu pro policejní management a kriminalistiku, kde můžou uplatnit své analytické, expertizní, projekční a metodické schopnosti. (Fakulta bezpečnostně právní, online, cit.2014-11-06)¹¹²

6.3.3 Specializační a kurzy další odborné přípravy

Policisté mohou na svých školách studovat odborné kurzy i po ukončení základní odborné výuky. Mezi ně patří vícedenní kurzy, stejně jako kurzy jednodenní.

Kurz krizového vyjednávání pro policisty ČR je specializačním kurzem v délce trvání deseti pracovních dnů. Cílem je získání znalostí a zkušeností při kvalifikovaném vyjednávání, což je postup řešící krizovou situaci. Při tomto kurzu jsou frekventanti na téměř dva týdny internováni na výcvikovém soustředění, kdy během dopoledne probíhá teoretická výuka a během odpoledních hodin pak praktická cvičení. Během kurzu se účastníci seznámí s modelem krizové intervence, osobností vyjednávající, osvojí si komunikační dovednosti, strategii

¹¹² POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Fakulta bezpečnostně právní*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.polac.cz/g2/view.php?rozbalmenu/6/fbp/index.html>

a taktiku vyjednávání a komplexní seznámení s krizovými situacemi jako jsou terorismus, sebevražedné jednání, vydírání, únosy nebo domácí násilí. Při ukončení kurzu získávají absolventi osvědčení o absolvování kurzu.

Zajímavým se jeví Kurz střelecké přípravy z brokové zbraně pro příslušníky Policie České republiky, kterým byla při výkonu služby přidělena brokovnice. Cílem kurzu je během pěti dnů seznámit účastníky se zásadami, jak používat brokovnici a také jak s ní umět bezpečně zacházet. Program je koncipován jako kombinace praktických cvičení a teoretických přednášek, které jsou zaměřeny na právní aspekty použití brokovnice, nauku o brokových zbraních a střelivu, budou se zabývat i teorií střelby a nácviku manipulace se zbraní. Mezi praktické nácviky se řadí manipulace se zbraní, průpravné a ostré střelby a speciální taktická příprava. Kurz se ukončuje závěrečnou zkouškou, která se sestává z písemného testu, teoretické i praktické části. Frekventanti získají osvědčení o absolvování kurzu.

Dále autor uvádí Specializační kurz I. stupně pro kontrolní pracovníky Policie ČR, který trvá 2-3 měsíce, Specializační kurz pro odbornou přípravu kontrolních pracovníků Policie ČR na úseku kontroly ekonomických činností v délce trvání 2 měsíce či Specializační kurz školitelů pro školení nižšího stupně obsluh koncových zařízení systému Pegas nebo Kvalifikační kurz pro policisty územních odborů služby pořádkové policie. Posledně jmenované kurzy jsou přímo určené vedoucím nebo kontrolním pracovníkům.

V akademickém roce 2013/2014 se na Policejní akademii České republiky v Praze dá v rámci celoživotního vzdělávání studovat na šedesát různých kurzů, které jsou zaměřeny pro různé příslušníky, od pořádkových policistů, přes členy Služby pro kriminální policii a vyšetřování nebo až po manažery policejního prezidia, stejně jako pro zaměstnance Ministerstva vnitra, pracovníky Celní správy, lektory z policejních škol a dokonce jsou specializované kurzy pro hasiče

a policisty. Patří sem kurzy zaměřené na právní problematiku, na nové techniky vyšetřování, psychologie obětí kriminality, témata jako extremismus a terorismus, jak pracovat s médii i kurz pro vrcholové policejní manažery. (Policejní školy, online, cit.2014-11-06)¹¹³

¹¹³ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Policejní školy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/policejni-skoly-285327.aspx?q=Y2hudW09Nw%3D%3D>

7 METODA SBĚRU DAT INFORMACÍ A ZPRACOVÁNÍ DAT A VÝSTUPY SBĚRU DAT

7.1 Výzkumný problém a cíle výzkumu

V rámci výzkumné části jsou provedeny dva výzkumy. Primární výzkum je zaměřen na stávající systém vzdělávání a jeho efektivitu z pohledu složek Integrovaného záchranného systému. Výzkum zaměřený na veřejnost se týká zjištění názoru veřejnosti na vnímání jednotlivých složek Integrovaného záchranného systému.

Výzkumným problémem primárního výzkumu je systém vzdělávání, z důvodu specifikace výzkumného problému a s ohledem na zaměření práce je výzkumný problém zaměřen na složky Integrovaného záchranného systému, tedy na hasiče, záchranáře a policisty. V rámci výzkumu zaměřeného na veřejnost je výzkumným problémem názor veřejnosti na jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému.

Výzkumným cílem primárního výzkumu je ověřit funkčnost systému vzdělávání složek IZS prostřednictvím dotazníkového šetření o efektivitě vzdělávání jako nástroje zpětné vazby na systém vzdělávání složek IZS. Standardizovaný dotazník spokojenosti se systémem vzdělávání by pak pro konkrétní složky IZS představoval nástroj pro ověřování zpětné vazby společně s instrukcemi na vyhodnocení výsledků a dále by mohl být využíván jako nástroj pro rozvoj vztahů, komunikace, zvýšení spokojenosti, motivace a celkové osobnostní úrovně složek IZS. Výzkumným úkolem primárního výzkumu je zjistit stav současné podoby systému vzdělávání z pohledu jednotlivých složek IZS, v rámci druhého výzkumu zdůraznit důležitost dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy složek IZS z pohledu veřejnosti.

Přínosem výzkumné práce a dotazníkového šetření je možnost zobecnit získané informace o kvalitě systému vzdělávání IZS pro orgány ovlivňující vzdělávání a s zároveň získat zdrojová data pro navrhnutí sjednocujícího modelu vzdělávání složek IZS, která je součástí praktické části a to s ohledem na odborné a související specifikace vzdělávání dospělých uvedených v teoretické části.

Technika sběru informací je standardizovaný dotazník, jehož distribuce proběhla se souhlasem jednotlivých složek IZS.

Autor dodává, že šetření dotazníkovou formou je možné kdykoliv zopakovat a hodnotit např.každoročně a z výstupů a srovnání stanovit dlouhodobé cíle a strategie v oblasti vzdělávání složek IZS.

7.2 Hypotézy šetření a metodologie výzkumu

Hypotéza ve vědecké terminologii znamená formulovanou domněnku, předpoklad. Termín je možné použít ve dvou významech.

1. **Hypotéza ve výzkumné činnosti** je tvrzení o předpokládaném či pravděpodobném zjištění (výsledků, poznatků) k němuž má zkoumání dospět. Hypotéza musí být formulována tak, že ji bylo možno verifikovat, tj.potvrdit nebo vyvrátit
2. **Hypotéza jako určitá teorie nebo koncepce** je založena na vědeckých argumentech a předpokladech, ale není doposud jednoznačně prokázána její platnost, respektive se setkává s určitými kritickými výhradami.¹¹⁴ (Průcha, Veteška, 2012, s.122)

¹¹⁴ PRŮCHA,J.,VETEŠKA,J.*Andragogický slovník*.Praha : Grada Publishing,2012, s.122.ISBN 8024739607

7.2.1 Statistické parametry – konstruktová validita, reliabilita, objektivita

Statistické parametry šetření vyjadřují validita, reliabilita a objektivita. Validita (platnost) dotazníkového šetření u této práce se bude posuzovat z hlediska konstruktové validity. „*Konstruktová validita (construct validity) měřícího nástroje vyjadřuje, zda je zkoumaný koncept adekvátně měřený daným nástrojem.*“ (Gurková, 2011, s. 118)¹¹⁵

Reliabilita (spolehlivost) dotazníkového šetření, tedy relativní nepřítomnost chyby při měření se vyjadřuje číslem od 0 do 1. Takzvané Cronbachovo alfa předpokládá, že všechny položky měřící jednu vlastnost budou mezi sebou mít kladné (vysoké) korelace. (Rimančík, 2007, s. 39)¹¹⁶

Objektivita (někdy i senzitivita, citlivost) dotazníkového šetření je vyjádřena odbornou výzkumnou činností v rámci doktorského studia. Konflikt zájmů, manipulace výsledků nebo zneužití průzkumného šetření jsou vyloučené, jelikož při doktorském studiu i psaní závěrečné práce jde o činnost konkrétního autora, nikoli kolektivu nebo soukromé firmy, to nebo což je potvrzeno v prohlášení na začátku této rigorózní práce. (Reichel, 2009, s. 70-71)¹¹⁷

7.2.2 Hypotézy primární výzkum

Pro primární výzkum byly vytvořeny čtyři hypotézy, které se v textu označují písmeny H_0 a číslem.

¹¹⁵ GURKOVÁ, E. *Hodnocení kvality života*. Praha: Grada Publishing, 2011. s. 118. ISBN 802473625X.

¹¹⁶ RIMANČÍK, M. *Štatistika pre prax*. Košice : Marián Rimančík, 2007, s. 39. ISBN 8096981315.

¹¹⁷ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha : Grada Publishing, 2009, s. 70-71. ISBN 8029730065.

Ho1: Odborníci vnímají poskytované služby jako kvalitní, nicméně nejhůře hodnoceni budou policisté.

Ho2: Členové jednotlivých složek jsou spokojeni se systémem povinného nebo dobrovolného vzdělávání.

Ho3: Finanční ohodnocení se neodráží v nárocích kladených na jednotlivé profesní složky.

Ho4: Minimálně třetina odborníků se věnuje dalšímu profesnímu vzdělávání, které se uskutečňuje v jejich volném čase a je hrazeno vlastními zdroji.

Tyto hypotézy se zaměřují zejména na vzdělávání v jednotlivých složkách Integrovaného záchranného systému a na to, jak je toto vzdělávání vnímáno a jestli kvantita nepřevažuje nad kvalitou, což je bohužel současný trend.

7.2.3 Hypotézy průzkumu pro veřejnost

Pro průzkum u veřejnosti byly stanoveny tři základní hypotézy, které jsou dále v textu označovány písmeny Hv a číslem.

Hv1: Různé věkové skupiny vnímají jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému rozdílně.

Hv2: Veřejnost považuje celoživotní vzdělávání za potřebné a povinné pro všechny příslušníky IZS.

Hv3: Veřejnost vnímá poskytované služby jako kvalitní, nicméně nejhůře hodnoceni budou policisté.

Takto stanovené hypotézy jsou výsledkem desítky kratších rozhovorů, které byly uskutečněny mezi autorem této práce a jeho kolegy, přičemž autor narazil na velké rozdíly mezi subjektivním

hodnocením a znalostmi o složkách IZS z pohledu jednotlivých věkových skupin.

7.2.4 Metodologie – primární výzkum

V průzkumech byla zvolena jako jediná metoda dotazník. Dotazník byl předáván v písemné podobě. Pro přezkoumání validity bylo použito třicet dotazníků, kdy každá ze složek obdržela deset papírových kopií a mimo vyplnění dotazníku se zkoumala i pochopitelnost, jasnost a návaznost otázek. Primární trval téměř tři měsíce, kdy odpovědi byly podobné po celou dobu průzkumu a tím je možné říci, že tím byla ověřena reliabilita dotazníku.

Harmonogram primárního průzkumu

V srpnu roku 2013 byly stanoveny cíle i pracovní hypotézy průzkumu nejen pro veřejnost, ale současně i pro profesionály v rámci primárního průzkumu.

Předvýzkum se konal v září 2013, kdy bylo deset dotazníků předáno hasičům v hlavním městě Praha, dále deseti záchranářům ze středočeského kraje a Prahy a deseti policistům pracujícím také na území hlavního města Prahy. Nikdo z dotazovaných neměl připomínky ke srozumitelnosti nebo pochopitelnosti otázek a tím bylo možné vytvořit kopie dotazníků a tyto začít distribuovat mezi zaměstnance složek Integrovaného záchranného systému.

Původně bylo připraveno 150 kusů dotazníků pro každou složku, později podle potřeb byly ještě vytvářeny další, dokonce na Policejní akademii v Praze sami iniciativně vytvořili dalších 40 kopií. Bohužel je nemožné říci, jak vysoká byla návratnost. Samotný výzkum probíhal od listopadu 2013 do poloviny ledna 2014.

Dotazníky, které byly vyplněné, se postupně vyhodnocovaly a graficky zpracovaly v lednu 2013. Znovu byl použit program Microsoft Excel, verze 2013. Analyzování výsledků a zpracování získaných údajů se datuje do období přelomu ledna a února roku 2014.

7.2.5 Metodologie – výzkum veřejnosti

Za jedinou metodu průzkumu byl zvolen dotazník. Jeho podstatou jsou otázky, které byly zkonstruovány pomocí vědecké metodologie a respondentům je předáván v písemné podobě.

Aby dotazník bylo možno vyhodnotit, musí splňovat základní náležitosti, za které se považuje validita a reliabilita. Validita se používá při empirických výzkumech a jejím podkladem je otázka, zda je skutečně měřeno to, co bylo zamýšleno zkoumat a nikoliv něco jiného. Na počátku byl dotazník rozdán patnácti respondentům, kteří se měli vyjadřovat k jasnosti a pochopitelnosti otázek, čímž byla ověřována validita.

Pod pojmem reliabilita se ukrývají takové vlastnosti dotazníku, které zajišťují jeho stabilitu, předpověditelnost, přesnost, stálost a co nejmenší přítomnost náhodných chyb. . Jinak řečeno, pokud by byl dotazník rozdán znovu s určitým časovým odstupem, měly by být výsledky velmi podobné těm, které byly naměřeny v době hlavního výzkumu. Reliabilita byla ověřena nejen prvotním průzkumem, ale také tím, že výzkum probíhal déle než dva měsíce a vyhodnocované výsledky byly totožné.

Harmonogram průzkumu pro veřejnost

Sestavení cíle průzkumu a vytvoření hypotéz bylo zpracováno do srpna roku 2013. Autor se domnívá, že bylo žádoucí začít s průzkumem co nejdříve, aby bylo možné distribuovat dotazník relativně vysokému množství jedinců. Předvýzkum byl proveden na

přelomu měsíců srpna a září, kdy byl dotazník předán patnácti respondentům, různých věkových skupin a rozdílného pohlaví. Více než polovina těchto respondentů označila jednu otázku buď za nevhodnou nebo za špatně pochopitelnou, proto bylo rozhodnuto o jejím odstranění. K ostatním otázkám neměli respondenti žádné připomínky, a tak bylo možné dotazník distribuovat.

Celkem bylo připraveno 200 kusů dotazníků, celkem se jich vrátilo 185. Takto vysoká návratnost byla dána tím, že dotazníky byly předávány respondentům na různých kulturních a společenských akcích s tím, že ihned po vyplnění byly zpětně vybírány. Návratnost je tedy 92,5 %. Vlastní výzkum byl prováděn od počátku září do počátku listopadu roku 2013.

Vyplněné dotazníky byly shromažďovány a vyhodnocovány postupně, grafické zpracování výsledků výzkumu bylo provedeno na konci listopadu roku 2013. K tomu byl použit program Microsoft Excel, verze 2013. Analýza s následným zpracováním získaných údajů a vytvoření závěrů patří do období prosince roku 2013.

Harmonogram průzkumu musel být oproti původnímu plánu o dva měsíce přeložen na pozdější období, neboť během letních prázdnin bylo velmi obtížné oslovovat respondenty, stejně tak zadavatel pomáhal ve zvýšeném provozu u svého zaměstnavatele. Dotazník byl vytvořen na podkladě hypotéz, které vyplynuly z rozhovorů s lidmi, kteří se pohybují mimo sektor IZS, a tím i odhalily nedostatečné nebo zkreslené znalosti z tohoto oboru.

Dotazník obsahuje celkem 16 otázek, z toho dvě z nich jsou kategorizační, dělíci respondenty podle věku a pohlaví. 14 otázek z dotazníků je možné rozdělit podle jejich typu na otázky uzavřené (volená odpověď) v počtu 11 a otázky uzavřené složené, tzv. baterie otázek (otázky se stejným vstupním textem a stejnými volenými odpověďmi), které jsou 3, nicméně po rozložení baterie na jednotlivé

otázky jejich počet dosahuje 11. Celkem tedy dotazník pro veřejnost obsahuje 22 otázek.

Pro případné připomínky byl ponechán na konci dotazníku prostor, který však nikdo nevyužil.

Vyhodnocování otázek je postupné, podle jejich pořadí. S ohledem na rozsah vyhodnocení bude v praktické části této rigorózní práce uvedeno pouze grafické zpracování a kontingenční tabulky. V kapitole Vyhodnocení dotazníku pro veřejnost budou některé otázky sloučeny a znovu vyhodnoceny, aby bylo možné stanovené hypotézy potvrdit nebo vyvrátit.

Respondenti byli rozděleni do 8 skupin podle svého věku a pohlaví. K tomu, aby bylo možné porovnat odpovědi jednotlivých skupin proti sobě, byla každá skupina považována za celek 100 %. Pokud by se porovnávala absolutní čísla, došlo by k situaci, kdy například mužů ve věku 31-45 let bylo 38, kdežto mužů ve věku 61-74 let pouze 6.

Každý graf i tabulka mají svůj slovní popis, kdy písmeno N vyjadřuje celkový počet odpovědí a vždy je uveden odkaz na zdroj dat, ze kterých bylo čerpáno.

7.3 Dotazníkové šetření – primární průzkum

Dotazník má základ v hypotézách, které se více či méně věnují tématům vzdělávání, finančního ohodnocení a i vnímání své pozice v rámci IZS.

Každá složka má svůj vlastní dotazník, který je mírně modifikovaný – vždy jsou vyčleněny určité otázky pro dané složky. Dotazník sdružuje 25 samostatných otázek, jedna je kategorizační, kdy dělí respondenty podle délky jejich praxe (nikoliv podle věku). 20 otázek je typově uzavřených, tedy s volenými odpověďmi, jedna otázka je polouzavřená, kdy kromě nabízených možností je možnost tvorby vlastní odpovědi a pak jsou tu otázky složené uzavřené, tzv. baterie

otázek, která je použita ve třech případech, a celkově to znamená 10 otázek z baterie. V celkovém součtu se jedná o 35 otázek.

Otázky jsou vyhodnocovány postupně, podle jejich pořadí. Bohužel je rozsah vyhodnocení velmi obsáhlý, proto budou kontingenční tabulky k jednotlivým otázkám v příloze F. V kapitole Vyhodnocení dotazníku pro odborníky dojde ke sloučení některých otázek a opětovnému vyhodnocení, aby se mohly vyhodnotit předem stanovené hypotézy.

Odpovídající odborníci se dělí do tří základních skupin – tedy na hasiče, záchranáře a policisty dle jejich profesního zařazení a dále podle délky praxe na 4 kategorie. K tomu, aby bylo možné porovnávat odpovědi jednotlivých skupin proti sobě, byla každá část respondentů považována za celek 100 %. V případě, že by se porovnávala absolutní čísla, došlo by k situaci, kdy například policistů s minimální praxí bylo 12, kdežto mužů zákona s délkou služebního poměru 105.

Každý graf i tabulka mají svůj slovní popis, kdy písmeno N vyjadřuje celkový počet odpovědí a vždy je uveden odkaz na zdroj dat, ze kterých bylo čerpáno.

Konečný součet všech respondentů činí 600, z toho bylo 180 hasičů (30 % všech respondentů), 198 záchranářů (33 % odpovídajících) a 222 policistů (37 % ze všech dotazovaných).

Hasičů, kteří pracují méně než 2 roky bylo pouze 6 (1 % ze všech odpovědí), 30 hasičů pracuje mezi 3-5 lety (5 %), 57 hasičů je zaměstnáno mezi 6-10 lety (celkově 10 %) a nejvíce odpovídali hasiči s délkou praxe delší než 11 let, kterých bylo 87 (souhrnně 15 %). Krátce po získání odborné způsobilosti, tedy do 2 let od počátku praxe, odpovídalo 24 záchranářů (4 % dotazovaných), 31 zaměstnanců pracuje u záchranné služby 2-5 let (5 %) a lidí zde pracujících 6-10 let odpovídalo 42, tedy 7 %. Záchranáři s praxí nad 11 let byli nejochotnější, do výzkumu se zařadilo dokonce 102 z nich, což činí 17 %.

Velkým překvapením pak byla snaha policistů pomáhat, kdy s nejmenší praxí v oboru odpovídalo 12 policistů (2 %), s délkou zaměstnání 3-5 let 27 zaměstnanců (5 %), a délka pracovního zařazení do 10 let značila snahu pomoci u 78 policistů (13 % ze všech odpovídajících). Velkým překvapením byl počet nejdéle sloužících mužů zákona, kterých bylo 105, v celkovém součtu 18 % ze všech respondentů.

Tabulka 1: Počet respondentů podle jednotlivých profesí a délky praxe v procentuálním vyjádření

Profese/Délka praxe	Do 2 let	3-5 let	6-10 let	Nad 11 let	Celkový součet
Hasiči	1%	5%	10%	15%	31%
Záchranáři	4%	5%	7%	17%	33%
Policisté	2%	5%	13%	18%	38%
Celkový součet	7%	15%	30%	50%	100%

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření, 2013

7.3.1 Struktura otázky a interpretace odpovědí

Otázka 1

Hasiči měli nejvíce chybových odpovědí, správnou odpověď uvedli pouze v celkových 51 %, 37 % správných odpovědí uvedli u nejnižšího možného vzdělání u policistů. Stejný počet správných odpovědí uvedli i záchranáři na adresu policistů, k tomu uvedli správné minimální vzdělání u hasičů ve 29 %. Policisté ve 30 % uváděli požadované vzdělání u hasičů, u záchranářů 24 %.

Otázka 2

Hasiči více navštěvují vzdělávací akce u záchranářů, což je možná překvapivé, neboť policejní školy nabízejí možnost spolupráce těchto dvou složek pro navyšování kvalifikace svých členů (78 vzdělávacích akcí u ZZS a 39 u PČR). Záchranáři mírně častěji navštěvují vzdělávací akce u

hasičů než u policistů (54 u HZS, 42 u PČR), ovšem zde převládá neúčast či nezájem o spolupráci s dalšími složkami IZS (52 % záchranářů nikdy nebyla na vzdělávací akci u hasičů či policistů). Policisté častěji navštěvují školení u záchranářů než u hasičů (102 školení u ZZS, 75 u HZS).

Jako nejzajímavější trend se jeví potřeba krátkodobého vzdělávání s délkou praxe. U všech složek je možné nalézt jen minimální potřebu vzdělávání krátce po získání odborné způsobilosti, s délkou praxe se potřeba navyšuje.

Otázka 3

Jednoznačně ve všech složkách převládá názor, že by se měla objevovat spolupráce mezi hasiči, policisty a záchranáři. Zajímavé je, že policisté a hasiči ihned po skončení základní odborné přípravy v 50 % nemají názor na to, jestli je spolupráce při výuce důležitá, oproti nim záchranáři označili potřebu spolupráce ve 100 %.

Otázka 4

90 % všech respondentů uvádí, že celoživotní vzdělávání má vliv na kvalitu práce, pouze 6 % se domnívá, že není třeba se dále vzdělávat a 4 % ze všech respondentů si není jistá tímto tvrzením.

Stejně jako u předchozí otázky i zde je 50 % negativních odpovědí u policistů s nejkratší dobou praxe, s nabytými léty zkušeností pak přibývá i změna názoru na nutnost vzdělávání.

Otázka 5

Hasiči uvádí, že 27% z nich projde vzdělávací akcí 1-2x ročně, 21 % 3-5x do roka a dokonce více než polovina z nich, tedy 53 %, se účastní vzdělávacích akcí více než 5x ročně. Tomu by odpovídal i systém školení, který je u HZS nastaven a byl popsán v kapitole 2.4.1 o pravidelné odborné přípravě hasičů. Nejvíce školících akcí pak mají hasiči s délkou praxe 6-10 let.

Záchranáři po získání své odborné způsobilosti nemají dokonce v prvních pěti letech průměrně potřebu žádného vzdělávání v 11,5 %,

1-2 akce ročně absolvují ve 44 % všichni záchranáři a 3-5 akcí 47 % z nich. 12 % ze zaměstnanců ZZS s pracovním poměrem delším než 11 let absolvuje více než 5 povinných školení ročně.

U policistů dominuje počet vzdělávacích akcí 3-5 během roku, v součtu se jedná o 46 % z nich. 27 % všech policistů absolvuje 1-2 školení ročně a 18 % policistů dokonce více než 5 školení. 9 % mužů zákona se neškolí vůbec, tento vývoj je patrný zejména u mnohaleté praxe, kde se paradoxně navyšuje i množství školení za každý rok.

Otázka 6

72 % všech respondentů uvádí, že jsou spokojeni, nespokojenost vyjadřuje 27 % z nich a pouhé 1 % ze všech dotazovaných nevedlo žádnou odpověď. Nejnižší spokojenost je v řadách Policie, kdy nespokojených absolventů vzdělávacích akcí je 39 %, což je oproti ostatním složkám nepoměrně více (u HZS 17 % respondentů, u ZZS 21 % nespokojených záchranářů). Rozdíly podle délky praxe zde nejsou markantní.

Otázka 7

Zde jednoznačně převládá pozitivní odpověď, a to v 92 %. Znamená to tedy, že školení probíhají během služeb v zaměstnání a neochuzují tedy jedince o jeho soukromý čas. 8 % respondentů uvádí, že se nejedná o pracovní dobu, nejvíce výskytů se objevuje u děsloužících hasičů a záchranářů s 6-10 lety praxe, u všech ostatních záchranářů je výskyt nulový.

Otázka 8

S ohledem na poměrně vysoké množství povinných školení je zde vidět tendence k sebevzdělávání, 41 % ze všech respondentů se navíc účastní 1-2 školení dobrovolně. 15 % odpovídajících se dobrovolně školí 3-5x ročně a 8 % dokonce více než 5x za každý kalendářní rok.

Také je ale třeba dodat, že celkově 36 % respondentů si vystačí s povinným vzděláváním u svého zaměstnavatele a žádné další výukové kurzy nevyhledává. Jedná se o 27 % hasičů, 36 % záchranářů a 43 % ze všech policistů.

Otázka 9

I u dobrovolných školení převládá spokojenost, nicméně je již nižší než u povinného vzdělávání, což je překvapivé. Celkově se jedná o spokojenost u 69 % všech respondentů (oproti 72 % u povinných školení), nespokojenost vyjadřuje 12 % odpovídajících (oproti 27 % u kurzů zřízených zaměstnavatelem), ale je tu mnohem vyšší míra vyřazených odpovědí, kdy lidé nechtěli odpovídat, a to až 16 % z nich. Nejvíce nevyplněných dotazníků se vrátilo od policistů, a to sumárně 26 %.

Otázka 10

Zde se objevuje jednoznačná odpověď – ne, školení, která si zařizují jedinci sami, se nepočítají do pracovní doby. Takto odpovědělo 66 % ze všech odpovídajících, nicméně hasičů se toto týká v 63 %, záchranářů dokonce v 80 % a u policistů pouze v 54 %. Dobrovolná školení si jako pracovní dobu může zapsat 20 % hasičů, 8 % záchranářů a 31 % policistů. Odpovědi, které byly vyřazeny, se nakonec sešlo 15 %.

Otázka 11

Odpovědi na tuto otázku jsou převážně negativní, tedy 55 % ze všech odpovídajících nemá možnost volby, ale 41 % si může vybrat, zda se zúčastní povinného nebo dobrovolného školení. Tuto možnost má v současné době 37 % hasičů, 42 % záchranářů a 43 % policistů. Neobjevují se tu žádné větší rozdíly v délce praxe, jedná se pravděpodobně o benevolenci samotných zaměstnavatelů či nadřízených.

Otázka 12

Hasiči odpovídali tak, že 35 % z nich může požádat o určitý vzdělávací kurz, 40 % hasičů udává, že toto není možné a 23 % z nich zvolilo odpověď nevím. Záchranáři mohou o školící akci požádat ve 30 %, stejný počet jich odpověděl, že toto není možné a dokonce 39 % tuto možnost nikdy nezvažovalo a tedy nevědí o ní. 53 % policistů se může zúčastnit kurzu nebo jiné vzdělávací akce mimo svůj obor, 26 % mužů zákona bohužel nemůže studovat jinou profesi a 22 % z nich o této možnosti neví. Zajímavostí je, že u policistů s lety praxe přibývají i zkušenosti a tedy i možnosti ohledně školení.

Otázka 13

Podle předpokladu, který byl položen již při hovorech s laickou veřejností, se potvrdilo, že jsou jednotliví zástupci IZS nespokojeni se svým finančním ohodnocením, nejvíce nespokojeni jsou hasiči, a to dokonce v 87 %. 76 % všech záchranářů se také cítí nedoceneno, stejně jako 77 % všech policistů. Nejvíce finančně strádají záchranáři s délkou služebního poměru 6-10 let, a to ve 100 % odpovědí.

Naopak nejspokojenější, pokud se to tak dá říci, jsou záchranáři s minimální délkou praxe, tedy do 2 let od získání odborné způsobilosti, a to až v 38 %. Neutrální názor nejvíce převažuje u hasičů s výkonem své profese méně než 2 roky.

Otázka 15

Takto položená otázka je kontroverzní, nicméně odpovědi jsou velmi zajímavé. Hasiči odpovídali tak, že jsou na tom hůře než ostatní složky ve 32 %, 47 % z nich se domnívá, že jsou ohodnoceni stejně jako policisté a záchranáři a 22 % neví o dalších finančních možnostech. U záchranářů převládá názor, že jsou hodnoceni hůře než policisté a hasiči (35 % odpovídajících), stejné finanční ohodnocení má

podle nich 33 % hasičů a policistů, o finance se nezajímalo 24 % zaměstnanců ZZS a pouze 8 % z nich se cítí finančně lépe než další složky IZS. 51 % policistů se domnívá, že jsou stejně ohodnoceni jako hasiči a záchranáři, 15 % z nich si myslí, že jsou na tom lépe, 19 % že hůře a 15 % policistů si nevytvořilo názor. Zejména u hasičů a policistů je vidět, že se o finance nezajímá nejmladší skupina zaměstnanců.

Otázka 16

44 % ze všech respondentů označilo záchrannou službu za nejvíce vytíženou složku, 35 % pak Policii ČR a nejméně respondentů se domnívá, že nejčastěji pracují hasiči, a to ve 20 %. Zajímavé je, že sami záchranáři se považují za nejpracovitější téměř ve všech skupinách dle délky praxe, ale celkově v 58 %, skupina odpovídajících s délkou pracovního poměru 6-10 let se označila za nejvytíženější v 71 %.

Otázka 17

Již na první pohled je patrné, že se všechny složky ohodnotily jako pokrokové, že pracují na zlepšování svých služeb. Nicméně policisté byli hodnoceni nejhůře, s názorem o zlepšujících se službách souhlasí pouze 12 % hasičů a 9 % záchranářů, neutrální názor zaujímá 17 % hasičů a 18 % zdravotníků. Sami policisté se ohodnotili mírně pozitivněji – 15 % z nich se domnívá, že se kvalita zlepšuje, 12 % má neutrální názor a dokonce 11 % policistů se domnívá, že se práce Policie ČR zhoršuje. U záchranářů je vývoj zhruba stejný od všech složek; nejlépe ze všech jsou hodnoceni hasiči, kteří téměř nemají negativní odezvy a jen v průměru 10 % respondentů nemá vytvořen názor.

Otázka 18

Stejně jako u hodnocení veřejnosti výsledky spolu korelují, ale je dlužno dodat, že položky byly vyplňovány postupně. Hasiči byli v konečném součtu hodnoceni průměrnou známkou 1,76 ze všech položek, záchranáři známkou 2,33 a policisté 2,34. Je tedy zřejmé, že

ačkoliv je Policie ČR represivní složkou, ostatními členy Integrovaného záchranného systému jsou vnímáni relativně dobře, dá se říci stejně pozitivně jako záchranáři. Tento výsledek však není pro záchranáře příliš příznivý.

Otázka 19

22 % hasičů se rozhodlo, že bude ve svém vzdělávání pokračovat, dokonce 50 % z těch nejmladších studuje. Záchranáři ve zvyšování svých znalostí pokračují v 39 %, dokonce ti, kteří pracují u záchranné služby 3 – 10 let, se vzdělávají v 50 %. Policisté pokračují v dalším studiu ve 27 %, skupina mužů zákona s délkou pracovního poměru 3-5 let nestuduje vůbec.

Otázka 20

153 respondentů označilo, že studují v době svého volna, 42 odpovídajících si musí vybírat pro studium svou dovolenou a pouze 27 ze všech 225 studujících (tedy zhruba 10 % ze všech hasičů, záchranářů i policistů) může ke studiu využít svoji pracovní dobu. Nejvíce studuje záchranářů, a to celkem 96 z nich, druhou příčku obhájí policisté s 69 studujícími a u hasičů je možné nalézt 60 studentů.

Otázka 21

Nejčastějším důvodem pro studium je sebeuspokojení, a to u 75 respondentů. O několik méně, 65 z nich, udává, že je pro ně hnacím motorem možnost kariérního postupu a třetí nejčastější odpovědí, celkově 28, je udržení si zaměstnání. 18 členů IZS si chce studiem rozšířit vzdělání, přičemž v této kategorii dominují hasiči s délkou praxe delší než 11 let a další odpovědi nabízeli sami dotazovaní, kdy se objevily odpovědi ohledně důvodu studia jako profit pro společnost, možnost změny zaměstnání či získání vysokoškolského titulu.

Otázka 22

Ze 177 studujících členů Integrovaného záchranného systému se jich 59 % vzdělává ve stejném oboru, ve kterém pracují, 41 % zvolila pro svůj další život jiný obor. Nejvíce po změně profese touží hasiči, a to v 69 %, 31 % hasičů zůstává věrných původní profesi. Nejméně po změně zaměstnání touží záchranáři, kteří se studiu svého oboru věnují v 77 %. Policisté v 55 % zvyšují svoji kvalifikaci ve své profesi. U hasičů je jasně viditelný trend, kdy zpočátku jsou se svým zaměstnáním spokojeni, s postupem let se objevuje vyšší míra potřeby změny profese.

Otázka 23

V této otázce byla odpověď očekávaná, 86 % studujících má podporu své rodiny. 14 % ze všech vzdělávajících se členů Integrovaného záchranného systému podporu své rodiny nemá nebo necítí, což se dá dohledat zejména u lidí, kteří jsou již delší dobu ve služebním poměru. Nejméně cítí pomoc rodiny policisté, kteří jsou ve služebním poměru déle než 11 let a to ve 44 %.

Otázka 24

V poslední otázce byl položen dotaz na to, kdo je plátcem studia. 2 % ze všech studujících se dělí se svým zaměstnavatelem o náklady na vzdělávání, 5 % hradí celé studium ten, kdo je zaměstnáván a 92 % ze všech členů Integrovaného záchranného systému si hradí svá studia sami. I zde je možné říci, že při dlouhém pracovním poměru má zaměstnavatel alespoň částečnou snahu finančně podpořit ty, kteří o následné vzdělávání projeví zájem. Toto platí u hasičů a policistů, kdy jejich nejvyšším kontrolním a správním orgánem je Ministerstvo vnitra. Záchranáři takové možnosti nemají nebo je popírají.

7.4 Dotazníkové šetření – průzkum veřejnosti

Průzkumu se zúčastnilo 185 respondentů, z toho 85 mužů a 100 žen. Z tohoto počtu mužů bylo 21 ve věku 18-30 let (11 % z počtu všech respondentů), 34 mužů bylo ve věku 31-45 let (21 % všech respondentů), 20 mužů (11 % respondentů) věkového rozmezí 46-60 let a 6 z nich ve věkové skupině 61-74 roků (3 %). Nad 75 let nebyl žádný respondent. U žen bylo ve věku 18-30 let 29 respondentů (celkově 16 %), v rozmezí 31-45 let 34 žen (18 % všech respondentů), ve věku 46-60 let 33 žen (18 %) a pouze 4 ženy ve věku 61-74 let (2 % ze všech respondentů). V kategorii nad 75 let bohužel nebyla žádná žena, a s ohledem na to, že stejná situace nastala i u mužů, byla tato věková kategorie pro další vyhodnocování vyloučena (celkově 0 %).

Tabulka 2: Počet respondentů v jednotlivých věkových skupinách v procentuálním vyjádření (N=185)

Pohlaví/Věk	18-31	31-45	46-60	61-74	nad 75	Celkový součet
Muž	11%	21%	11%	3%	0%	46%
Žena	16%	18%	18%	2%	0%	54%
Celkový součet	27%	39%	29%	5%	0%	100%

Zdroj : Vlastní dotazníkové šetření,2013

7.4.1 Struktura otázky a interpretace odpovědí

Otázka 1

Při sestavování této otázky se potvrdil původní předpoklad, že mladí lidé jsou globálně zdravější oproti starším ročníkům, a tudíž se v tomto věku nejčastěji setkávají se složkou Policie ČR. Starší občané pak mají častější kontakt se záchrannou službou, pravděpodobně proto, že častěji trpí různými nemocemi. V celkovém součtu se s Hasičským záchranným sborem nejčastěji setkává 9 % všech respondentů, 40 % z nich uvádí nejčastější kontakt se záchrannou službou a 48 % všech

respondentů s Policií ČR. Byla vyřazena 4 % všech odpovědí, protože odpovídající volil více možností při odpovědi.

Otázka 2

V této otázce zcela jednoznačně dominuje záchranná služba, kterou jako nejvytíženější označilo 58 % všech respondentů. Policie ČR je podle respondentů na druhém pořadí nejčastějších výjezdů s počtem 24 % a 18 % dotazovaných si myslí, že nejvíce jsou zaměstnání hasiči.

Otázka 3

Za složku, která při své práci přijímá největší zodpovědnost byla označena záchranná služba, celkově v 77 %. Určitě je to dáno tím, že záchranáři zodpovídají za zdraví a životy občanů, kdežto hasiči a policisté se starají převážně o majetek, který by asi neměl být nadřazen zdravotnímu stavu. 9 % respondentů se domnívá, že nejvíce zodpovědnosti při své profesi přebírají hasiči, v 7 % policisté.

V této otázce bylo 8 % všech odpovědí vyřazeno, neboť respondenti buď nevybrali žádnou ze složek, nebo jich zvolili více.

Otázka 4

Zde také není pochyb o tom, která složka je považována za tu, která vykonává nejnebezpečnější profesi. Jsou to hasiči, které označilo 74 % všech respondentů. 11 % odpovídajících volilo záchrannou službu, 10 % Policii. Zde je překvapivé, že práce u záchranné služby je považována za stejně nebezpečnou či dokonce nebezpečnější než práce policistů. I zde bylo nutné vyřadit 5 % ze všech odpovědí, znovu z důvodu vyplnění více nebo žádné odpovědi.

Otázka 5

V této otázce se svádí boj mezi odpovědností, která připadá záchranářům, a nebezpečím, kterému jsou neustále vystaveni hasiči. Z tohoto souboje, podle názoru respondentů, vychází vítězně záchranná služba 47 %, hasiči 28 % a pouze 9 % respondentů by nejvíce finančně ocenilo policisty. Z celého počtu odpovědí jich bylo

vyřazeno dokonce 16 %, protože respondenti odmítli odpovídat (ponechali otázku bez odpovědi), nebo označili více možných odpovědí.

Otázka 6

V těchto odpovědích je možné genderové porovnání, neboť muži častěji označovali za nejprestižnější povolání být hasičem (40 % všech mužů označilo za nejprestižnější HZS, 48 % z nich pak ZZS), ženy jako častější odpověď volili záchranáře (a to v 68 % oproti 16 % prestiže povolání hasiče). Jako nejprestižnější vidí policisty 11 % všech mužů a 9 % všech žen. Dohromady bylo vyřazeno 6 % odpovědí.

Otázka 7

57 % všech respondentů se domnívá, že minimální vzdělání pro výkon profese hasiče je střední vzdělání s maturitou, 26 % z nich pak že stačí pouze výuční list. Muži mají větší přehled, pouze 8 % z nich se domnívá, že je potřeba pro výkon povolání hasiče vyšší odborné vzdělání, ženy stejnou možnost označily v 15 %.

Střední odborné učiliště je dostatečným minimálním vzděláním pro práci u záchranné služby pro 34 % odpovídajících, 44 % z nich se domnívá, že je třeba střední vzdělání s maturitní zkouškou a 14 % dokonce za nejnižší možné vzdělání považuje vyšší odborné vzdělání.

U policistů je jasný trend, že 66 % všech respondentů by mělo mít střední vzdělání s maturitou, 23 % z nich pak dokonce vyšší odborné vzdělání a v konečném součtu 1 % se dokonce domnívá, že by policisté měli mít vysokoškolské vzdělání jako základní odbornou úroveň.

Otázka 8

V této otázce je patrný trend, kdy nejmladší a nejstarší účastníci průzkumu nepovažují následné vzdělávání za až tak podstatné, ale spíše lidé ve střední a starší dospělosti častěji volili variantu pozitivní odpovědi. Celkově kladnou odpověď označilo 80 % všech respondentů, 12 % ze všech odpovídajících volilo zápornou odpověď, tedy že žádné

další vzdělávání není třeba a 8 % respondentů neví. Odpovídali všichni respondenti, žádný dotazník nemusel být vyřazen.

Otázka 9

86 % všech odpovídajících se domnívá, že celoživotní vzdělávání ovlivňuje pracovní výkony. Pouze 8 % z nich o tom není přesvědčeno a 6 % osob nemá vyhraněný názor. I zde je možné pozorovat, že zejména nejstarší respondenti občas nejsou nakloněni dalšímu vzdělávání. Muži méně často volili zápornou odpověď (celkově pouze 2 %), ženy častěji (12 %). Žádný dotazník nebyl vyřazen.

Otázka 10

Počet odpovědí a navštívených kurzů je překvapující. Pouze 24 % všech respondentů nikdy nenavštívila žádné školení, seminář nebo propagační akci některé ze složek. Zbylé tři čtvrtiny respondentů byli obvykle i na několika různých akcích. Ve 26 % se jedná o akci Hasičského záchranného sboru, 49 % na akci záchranné služby a 24 % účastníků bylo na nějaké akci Policie ČR. S ohledem na to, že velká spousta propagačních akcí je kombinována se všemi složkami, je tento výsledek celkem překvapivý.

Otázka 11

Jednoznačný názor veřejnosti zní ano, ale v praxi se s tímto fenoménem neseťkáváme příliš často. Celkově pozitivně odpovídalo 87 % všech respondentů, 4 % zaujímají negativní stanovisko a 8 % si není jisto svou odpovědí.

Více nejistí nebo negativní v odpovědích byli starší respondenti, mladší znovu zaujímají pozitivní postoj ke vzájemnému vzdělávání. Žádný dotazník nebyl vyřazen.

Otázka 12

80 % respondentů se domnívá, že je vzdělávání potřeba, stejné množství, tedy 80 %, si myslí, že by toto vzdělávání mělo být povinné a pouze 19 % ze všech odpovídajících by dalo přednost dobrovolnému

vzdělávání. Znovu se tento trend objevuje spíše u nejstarších respondentů. 1 % ze všech odpovídajících se domnívá, že není potřeba žádného vzdělávání. I zde odpovídali všichni oslovení.

Otázka 13

U Hasičského záchranného sboru se 70 % všech odpovídajících domnívá, že se kvalita služeb zvyšuje, jisto si tím není 25 % respondentů a pouze 3 % s tímto tvrzením nesouhlasí. Je zajímavé, že zde se téměř přesně shodují názory mužů i žen a to i ve věkových kategoriích.

Zdravotnická záchranná služba se ve svém vývoji také zlepšuje, a to podle názoru 79 % všech odpovídajících, nevyhrazený názor má 17 % všech respondentů a se zlepšením kvality poskytnuté péče nesouhlasí 2 % odpovídajících. I zde se úzce shodují odpovědi mužů i žen.

Hasiči i záchranáři jsou pomáhající profese, Policie je pak složkou represivní, a tedy i nejméně oblíbenou. 28 % všech respondentů se domnívá, že se kvalita odváděné práce u policistů zlepšuje, 48 % si není jisto a celých 22 % s tímto tvrzením nesouhlasí. Policisté tedy vychází ze srovnání nejhůře. I zde je až těžko přehlédnutelná shoda v odpovědích mezi muži a ženami, znovu zde dochází ke korelaci.

Ve všech skupinách byly vždy vyřazeny 2 % všech dotazníků pro chybné vyplnění.

Otázka 14

Je až těžko uvěřitelné, jak moc výsledky jednotlivých kategorií (vzdělání, přístup, komunikace, snaha pomoci a odbornost) spolu korelují, přičemž je dlužno dodat, že respondenti vyplňovali všechny položky postupně.

Ačkoliv i zde bylo použito dělení podle věkových skupin, výsledky se téměř neodlišovaly a tak byl graf zjednodušen – byly sloučeny jednotlivé věkové skupiny a zůstalo pouze dělení na muže a ženy.

V konečném součtu by se dalo říci, že Hasičský záchranný sbor byl hodnocen průměrnou známkou 1,54, Zdravotnická záchranná služba konečnou známkou 1,50 a Policie České republiky známkou 2,44. I zde je možné říci, že HZS a ZZS jsou pomáhající profese, kdežto PČR složka represivní, proto je veřejností vnímána nejhůře. Nejlépe z tohoto srovnání, podle názorů veřejnosti, vychází záchranná služba, se kterou se lidé setkávají častěji než s hasiči, kteří mají také výborné hodnocení. Podle odpovědí respondentů na otázku číslo 1 tohoto dotazníku se v téměř 50% setkávají s policisty, možná i proto mají lidé tak negativní přístup.

7.5 Vyhodnocení hypotéz

7.5.1 Vyhodnocení hypotéz – primární výzkum

První hypotéza pro odborníky

První hypotéza pro odborníky je stejná jako byla třetí hypotéza pro veřejnost, tedy je zaměřena na vnímanou kvalitu poskytované péče.

Ho 1: Odborníci vnímají poskytované služby jako kvalitní, nicméně nejhůře hodnoceni budou policisté.

Pro ověření této hypotézy byly použity otázky číslo 17 o vývoji kvality u každé ze složek IZS a pak baterie otázek číslo 18, která se zaměřuje na vzdělání, přístup, komunikaci, snahu pomoci a odbornost. Vývoj kvality hodnotili všichni příslušníci, tedy i sebe navzájem, v baterii otázek pak známkovali hasiči pouze záchranáře a policisty, záchranáři hasiče a policisty a policisté hasiče a záchranáře. Při vyhodnocení otázky o kvalitě poskytovaných služeb se průměrně 21 % odpovídajících domnívá, že se u hasičů kvalita zlepšuje, ve 3 % s tím

nesouhlasí a 10 % respondentů si není jistá. U záchranářů je poměr lepší péče vůči té horší 21 % k 3 %, 10 % jedinců nemá vyhraněný názor. U policistů klesá spokojenost s poskytovanými službami, 12 % odpovědí jsou pozitivní recenze, 7 % jsou negativní a 15 % neví. Při komplexním hodnocení kvalit vzdělání, přístupu, komunikaci, snahy pomoci a odbornosti jsou nejlépe hodnoceni hasiči, a to průměrnou známkou 1,76, záchranáři 2,33 a policisté 2,35. Policisté jsou v obou případech vnímáni nejméně pozitivně, nicméně lépe než veřejností. Varující by pro záchranáře mělo být, že jsou svými kolegy hodnoceni relativně negativně. S ohledem na to, že převládá pozitivní hodnocení nad negativním, při známkovacím hodnocení jsou všechna v první polovině, tedy je možné říci, že první hypotéza byla potvrzena.

Druhá hypotéza pro odborníky

Tato domněnka byla postavena na hlavním tématu, a to na vzdělávání, zda jsou lidé z Integrovaného záchranného systému spokojeni s jeho nastavením.

Ho 2: Členové jednotlivých složek jsou spokojeni se systémem povinného nebo dobrovolného vzdělávání.

K vyhodnocení této hypotézy přispěly otázky 5-13, které se zabývaly počtem absolvovaných povinných a dobrovolných školení, jejich kvalitou, možnostmi výběru mezi tím, co nabízí zaměstnavatel či si lidé zařizují samotní nebo i mezi tématy, které je možné vybírat. Pro možnost vyhodnocení jednotné verze byly všechny možnosti responsí převedeny na dvě základní odpovědi – spokojenost a nespokojenost. Vždy podle charakteru otázky došlo k její transformaci, u odpovědí nevíme byly tyto části převedeny do kolonky vyřazeno, aby neovlivnily responze osob, které se k danému tématu dokázali vyjádřit. U otázek 5 a 8 došlo také k přepočtu množství školení podle průměru, který vycházel z daných odpovědí a z toho byl vytvořen konečný průměr. Průměrně se každý hasič, záchranář i policista zúčastní 3,4 povinných školení ročně a také 1,6 školení dobrovolně, celkově tedy na každého

jedince připadá 5 vzdělávacích aktivit ročně. Globální spokojenost se školícími kurzy nakonec vyjádřilo 53 % všech respondentů, 33 % z nich je nespokojeno a 14 % responzí bylo vyřazeno. Druhá hypotéza se tedy také potvrdila.

Třetí hypotéza pro odborníky

Třetí teze se zabývala finančním ohodnocením jednotlivých složek.

Ho 3: Finanční ohodnocení se neodráží v nárocích kladených na jednotlivé profesní složky.

K možnosti vyhodnocení byly použity otázky 14-16, které se zabývaly vytížeností jednotlivých složek, názorem na vlastní finanční ohodnocení i postavení vůči ostatním složkám. Podle názoru všech respondentů je nejvíce zaměstnávanou složkou záchranná služba, kterou jako nejvytíženější označilo 44 % odpovídajících, druhými v pořadí jsou policisté s 35 % a nakonec hasiči s 20 %. Nespokojenost s finančním ohodnocením vyjadřuje 80 % všech respondentů, hasiči dokonce v 87 %. Také se 35 % hasičů domnívá, že jsou hůře hodnoceni než záchranáři a policisté. Posledně jmenovaní mají reálně nejvyšší platy, ti jsou nespokojeni v 77 %, 19 % z nich si myslí, že mají nejhorší platové podmínky ze všech složek. Podle těchto výsledků je jednoznačné, že se respondenti cítí finančně nedoceni, jejich náročná práce není adekvátně ohodnocena a minimálně v tomto směru pociťují nedostatek. I třetí hypotéza se potvrdila.

Čtvrtá hypotéza pro odborníky

Kolik osob se věnuje dalšímu institucionalizovanému vzdělávání? Je možné studovat v pracovní době, přispívá na školné zaměstnavatel a ve které době se studuje?

Ho 4: Minimálně třetina odborníků se věnuje dalšímu profesnímu vzdělávání, které se uskutečňuje v jejich volném čase a je hrazeno vlastními zdroji.

K hodnocení se využily otázky 19-25, které se právě zaměřily na otázky, které již byly položeny o dva odstavce výše. Ke studiu na vyšší odborné nebo vysoké škole se přihlásilo pouze 30 % ze všech respondentů, nejvíce lidí studuje v době svého volna (68 %) nebo v době dovolené (12 %), hlavním motivátorem je sebeuspokojení (38 %) a kariérní postup (33 %) a v drtivé většině jsou studia hrazena samotným studentem (92 %). Většina studujících se věnuje stejnému oboru v jakém pracují (59 %) a téměř všichni jsou při zvyšování svého vzdělání podporováni rodinou (86 %). Potvrdila se tedy pouze druhá část hypotézy, tedy že studium je uskutečňováno ve volném čase a je hrazeno z vlastních zdrojů, nicméně je nižší počet těch, kteří možnost vzdělávání využívají a tudíž se tato čtvrtá hypotéza nepotvrdila.

7.5.2 Vyhodnocení hypotéz – průzkum veřejnosti

V první hypotéze šlo o domněnku, že veřejnost bude mít velmi rozdílné názory na jednotlivé složky podle svého věku, očekávalo se, že mladší jedinci se budou častěji setkávat s policisty a starší lidé zase se záchrannou službou, kvůli jejich častějším zdravotním komplikacím.

Hv 1: Různé věkové skupiny vnímají jednotlivé složky Integrovaného záchranného systému rozdílně.

Pro vyhodnocení této hypotézy byly použity otázky číslo 2 o vytíženosti složek IZS, otázka 3. o zodpovědnosti, dále pak 4. otázka zaměřující se na nebezpečnost profese, otázka číslo 5 o tom, která ze složek by měla být nejvíce finančně ohodnocena a naposledy otázka č. 6 o vnímané prestiži jednotlivých profesí.

První hypotéza se nepotvrdila, názor občanů se nemění v návaznosti na věk.

Druhá hypotéza pro veřejnost

Druhá hypotéza se zaměřuje na vzdělávání v jednotlivých složkách.

Hv 2: Veřejnost považuje celoživotní vzdělávání za potřebné a povinné pro všechny příslušníky IZS.

V této části se pracovalo s otázkami číslo 8 o nutnosti dalšího vzdělávání, číslo 9 o celoživotním vzdělávání, číslo 11 o učení se navzájem a otázka číslo 12 o povinnosti nebo dobrovolnosti vzdělávání. U otázek zaměřených na vzdělávání se starší generace častěji kloní k názorům, že by mohla stačit základní odborná příprava, bez nutnosti dalšího vzdělávání. V případě dalšího vzdělávání by i zde, více než mladší ročníky, volili dobrovolné vzdělávání. Druhá hypotéza pro veřejnost tedy byla potvrzena, drtivá většina všech respondentů odpovídala tak, že by vzdělávání mělo probíhat i v době po získání základní odborné kvalifikace (80 % všech odpovědí), často ve formě celoživotního vzdělávání (86 % odezva), složky by se měly učit navzájem o své problematice (87 % odpovědí veřejnosti) a vzdělávání by mělo být povinné (80 % všech respondentů).

Třetí hypotéza pro veřejnost

V této hypotéze šlo o získání názoru veřejnosti na poskytované služby, jestli se lidé domnívají, že jsou služby na úrovni či nikoliv. Druhá část této hypotézy se pak zaměřila na to, zda je opravdu Policie České republiky souzena jako represivní složka a nikoliv pomáhající, a tudíž bude i tak veřejností chápána.

Hv 3: Veřejnost vnímá poskytované služby jako kvalitní, nicméně nejhůře hodnoceni budou policisté.

Pro zpracování této hypotézy byly využity otázky číslo 13 o vývoji kvality u každé ze složek IZS a pak baterie otázek číslo 14, která se zaměřuje na vzdělání, přístup, komunikaci, snahu pomoci a odbornost. U hasičského záchranného sboru dochází ke zlepšení poskytnutých

služeb v 70 %, u záchranné služby dokonce v 79 %, ale u policistů se toto domnívá pouze 29 %. Neutrální názor na zvyšování kvality péče u policistů má 48 % občanů a dokonce 22 % z nich se domnívá, že se kvalita služeb zhoršuje. Hasiči pak byly při školním hodnocení oceněny sumárním průměrem 1,54, záchranáři číslem 1,50 a policisté průměrem 2,44. Tato hypotéza se potvrdila z velké části, hasiči i záchranáři byli pozitivně hodnoceni a lidé se domnívají, že se kvalita jejich služeb vyvíjí. Naproti tomu policisté byli podle předpokladů hodnoceni více negativně, ale podle názoru občanů se jejich služby nezlepšují, téměř polovina respondentů se tímto tvrzením neztotožnila a volila odpověď s neutrálním komentářem.

7.6 Komparace jednotlivých průzkumů

V obou průzkumech se objevilo několik otázek, které jsou stejné, proto budou vyhodnoceny ještě zvlášť, proti sobě. Pořadí otázek se u každého z výzkumů liší, proto budou uvedeny v náhodném pořadí.

Která složka je podle Vašeho názoru nejvíce vytížená?

Tabulka 3: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vytíženosti jednotlivých složek (N=785)

Odpověď	Veřejnost	Odborníci
Hasičský záchranný sbor	18%	21%
Zdravotnická záchranná služba	58%	44%
Policie ČR	24%	35%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření, 2013

Podle názorů veřejnosti i jednotlivých činitelů z řad hasičů, záchranářů a policistů má nejvíce práce Zdravotnická záchranná služba, po ní členové Policie ČR a podle všech nejméně výjezdů má Hasičský záchranný sbor. Názor veřejnosti i odborníků je shodný.

Domníváte se, že by se jednotlivé složky měly učit navzájem o své profesi a jejích specifikách?

Tabulka 4: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vzájemné výuce mezi složkami (N=785)

Odpověď	Veřejnost	Odborníci
Ano	87%	86%
Ne	4%	6%
Nevím	9%	8%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření,2013

I zde se shoduje názor veřejnosti s myšlením odborníků, včetně procentuálního vyjádření v jednotlivých odpovědích. Téměř všichni se domnívají, že je vhodné se mezi sebou vzájemně školit a vyměňovat si získané vědomosti, nicméně realita je jiná. Jednotlivé složky integrovaného záchranného systému se mezi sebou téměř nevzdělávají, výjimkou bývají řídká cvičení všech složek, kdy se vybraní členi IZS setkají na simulovaném nácviku likvidace hromadného neštěstí.

Domníváte se, že má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odvedené práce?

Tabulka 5: Procentuální vyjádření názoru respondentů o tom, zda má celoživotní vzdělávání vliv na kvalitu odváděné práce (N=785)

Odpověď	Veřejnost	Odborníci
Ano	86%	90%
Ne	8%	6%
Nevím	6%	4%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření,2013

Názory všech respondentů jsou opětně stejné, laici i profesionálové se domnívají, že celoživotní vzdělávání ovlivňuje pracovní výsledky. V teoretické části byl popsán systém následného vzdělávání u všech složek, tedy minimálně v této části se názor veřejnosti a odborníků shoduje s realitou, kdy vzdělávání je součástí každé profese.

Jaké je nutné minimální vzdělání pro výkon jednotlivých profesí?

Tabulka 6: Procentuální vyjádření názoru respondentů o minimálním vzdělání potřebném pro výkon jednotlivých profesí (N=875)

Odpovědi pro jednotlivé profese	Základní	Střední odborné učiliště	Střední s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
Vzdělání u Hasičského záchranného sboru	5%	25%	58%	12%	0%
Veřejnost	5%	26%	57%	12%	0%
Odborníci	4%	25%	59%	12%	0%
Vzdělání u Zdravotnické záchranné služby	110%	36%	41%	12%	0%
Veřejnost	8%	34%	44%	14%	0%
Odborníci	13%	39%	38%	10%	0%
Vzdělání u Policie ČR	1%	6%	70%	19%	4%
Veřejnost	3%	7%	65%	24%	1%
Odborníci	0%	6%	75%	13%	6%
Celkový průměr	5%	24%	56%	14%	1%

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření, 2013

Respondenti z řad veřejnosti i odborníků se i zde vzácně shodují. Nejvíce se chybovalo u vzdělání u Zdravotnické záchranné služby, kdy minimální vzdělání mohou mít řidiči, kterým stačí výuční list, tedy absolvovat střední odborné učiliště. Laici i profesionálové označili ve 41 % střední vzdělání s maturitou, což není správná odpověď.

Jedna čtvrtina všech respondentů také nesprávně označila možnost středního odborného učiliště jako minimálního vzdělání pro hasiče, ale zde je správnou možností střední vzdělání s maturitou.

U policistů byla většina odpovědí správná v 70 %, zde nechybovala ani veřejnost.

Domníváte se, že se vyvíjí kvalita poskytovaných služeb?

Tabulka 7: Procentuální vyjádření názoru respondentů o vývoji kvality poskytovaných služeb (N=875)

Odpovědi pro jednotlivé profese	Veřejnost	Odborníci
Hasičský záchranný sbor	33%	33%
Souhlasím	24%	20%
Ani souhlasím/ani nesouhlasím	8%	10%

Nesouhlasím	1%	3%
Zdravotnická záchranná služba	34%	33%
Souhlasím	27%	21%
Ani souhlasím/ani nesouhlasím	6%	10%
Nesouhlasím	1%	2%
Policie ČR	33%	34%
Souhlasím	10%	12%
Ani souhlasím/ani nesouhlasím	16%	15%
Nesouhlasím	7%	7%
Celkový součet	100%	100%

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření,2013

Z odpovědí je patrné, že u hasičů a záchranářů byla veřejnost shovívavější (24 % k 21 % u hasičů a 27 % k 21 % u záchranářů). U policistů je výrazně nižší pozitivní hodnocení než u ostatních složek, dokonce pouze 10 % veřejnosti se domnívá, že se kvalita služeb zvyšuje, totéž si myslí 12 % odborníků. U mužů zákona se naopak 7 % laiků i odborníků domnívá, že se naopak kvalita služeb nezvyšuje.

Ohodnoťte jako ve škole počínání jednotlivých složek v různých kategoriích:

Tabulka 8: Průměrné hodnocení (školní známkování) jednotlivých složek v různých kategoriích (N=5.125)

Odpovědi pro jednotlivé profese	Vzdělání	Přístup	Komunikace	Snaha pomoci	Odbornost
Hasičský záchranný sbor	2,09	1,93	2,09	1,70	1,85
Veřejnost	1,78	1,41	1,65	1,31	1,55
Odborníci	2,39	2,45	2,52	2,09	2,15
Zdravotnická záchranná služba	1,94	1,87	1,89	1,71	1,79
Veřejnost	1,54	1,61	1,54	1,38	1,42
Odborníci	2,35	2,13	2,25	2,04	2,17
Policie ČR	2,30	2,16	2,28	2,02	2,19
Veřejnost	2,39	2,48	2,52	2,41	2,42
Odborníci	2,22	1,85	2,05	1,63	1,96
Celkový součet	2,11	1,99	2,09	1,81	1,94

Zdroj : vlastní dotazníkové šetření,2013

Veřejnost hodnotila hasiče a záchranáře mnohem mírněji než odborníci, na druhou stranu její hodnocení policie byla horší než odborníků.

Průměrné hodnocení všech položek u hasičů činí 1,54 od veřejnosti, 2,52 od odborníků. Laici oznámkovali počínání záchranářů průměrnou položkou 1,50, profesionálové 2,19, což je nejvyšší dosažený rozdíl ve vnímání obou skupin respondentů. Policisté získali nejhorší hodnocení veřejnosti - 2,44, paradoxně však nejlepší hodnocení odborníků – 1,94. Toto je možná způsobeno tím, že policie je vnímána širokou veřejností jako represivní složka s ohromnou mocí, ovšem pokud se člověk pohybuje více v prostředí IZS, zjišťuje, že je to spíše historický mýtus než realit

8 NÁVRH ANALYTICKO-SYNTETICKÉHO MODELU VZDĚLÁVACÍHO PROCESU SLOŽEK INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU

Hypotéza – postupy, metodologie analyticko-syntetického modelování jsou aplikovatelné a vhodné i pro proces vzdělávání dospělých.

Metodika zpracování – autorem zvolený postup vychází z metodiky tvorby vzdělávacího procesu, kurzu nebo oboru. Metodika kopíruje sled transakcí T1 – T3, tedy vytvoření základních osnov (anotace) jednotlivých předmětů v rámci školní výuky. Tím je naplněna podstata kurikulárního procesu – vytvoření koncepce vzdělávání před jeho realizací.

Zvolený postup :

1. Analýza 1 - analýza současného stavu vzdělávání složek Integrovaného záchranného systému.
2. Analýza 2 - analýza vzdělávacích potřeb vycházející z činnosti, zaměření složek Integrovaného záchranného systému a ze stávající legislativy.
3. Použití analyticko-syntetického modelování k logickému uspořádání získaných dat z analýzy 1 a 2.

8.1 Specifikace analýz

8.1.1 Analýza 1

Analýza je prováděna na základě souboru dat, které autor získal na stránkách jednotlivých vzdělávacích institucí, Ministerstva vnitra a Ministerstva zdravotnictví ČR. Autor získaná data člení do 2 skupin a to následovně :

- Skupina 1 – formální vzdělávací systém – dosažené požadované vzdělání pro výkon povolání
- Skupina 2 – další profesní vzdělávání a odborná příprava, celoživotní vzdělávání

8.2.1 Analýza 2

Autor vychází z rozboru stávající legislativy upravující podmínky, úkoly, zodpovědnosti, požadavky na jednotlivé složky IZS při řešení krizových situací či při provádění záchranných prací. Výsledkem je specifikace míst v rámci systému vzdělání složek IZS, které je nutné zajistit sjednocujícím vzdělávacím systémem (obrázek 4).

8.2 Analyticko – syntetické modelování

8.2.1 Kurikulární proces

V rámci teorie kurikula je nutné vyjádřit a vhodně komunikovat jednotlivé transformace mezi variantními formami kurikula a to by následně mělo být provedeno také v oblasti vysokoškolského vzdělávání. Během vzdělávání jsou poznatky při řešení problémů uvedených transformací kurikula spojeny s koncepcí didaktických sdělení, které lze nazvat v oblasti vysokoškolského vzdělávání jako didaktická komunikace. Pojem "Curriculum" lze vysvětlit jako "vzdělávacího obsah", který je adekvátní k pojetí vzdělávání a didaktické komunikace vycházející z filozofie esencialismu.(Dušková et al.,2007, s.23)¹¹⁸

¹¹⁸ DUŠKOVÁ ,R.a kol.*Educational and Didactic Communication*,2007, Vol.3-Applications, Bratislava : Didaktik, 2007, s.23.ISBN 978-80-89160-56-3.

8.2.1 Transformace kurikula v rámci vzdělávací a didaktické komunikace

V rámci koncepce didaktické komunikace a pedagogické komunikace autor uvádí specifikaci transformací kurikula :

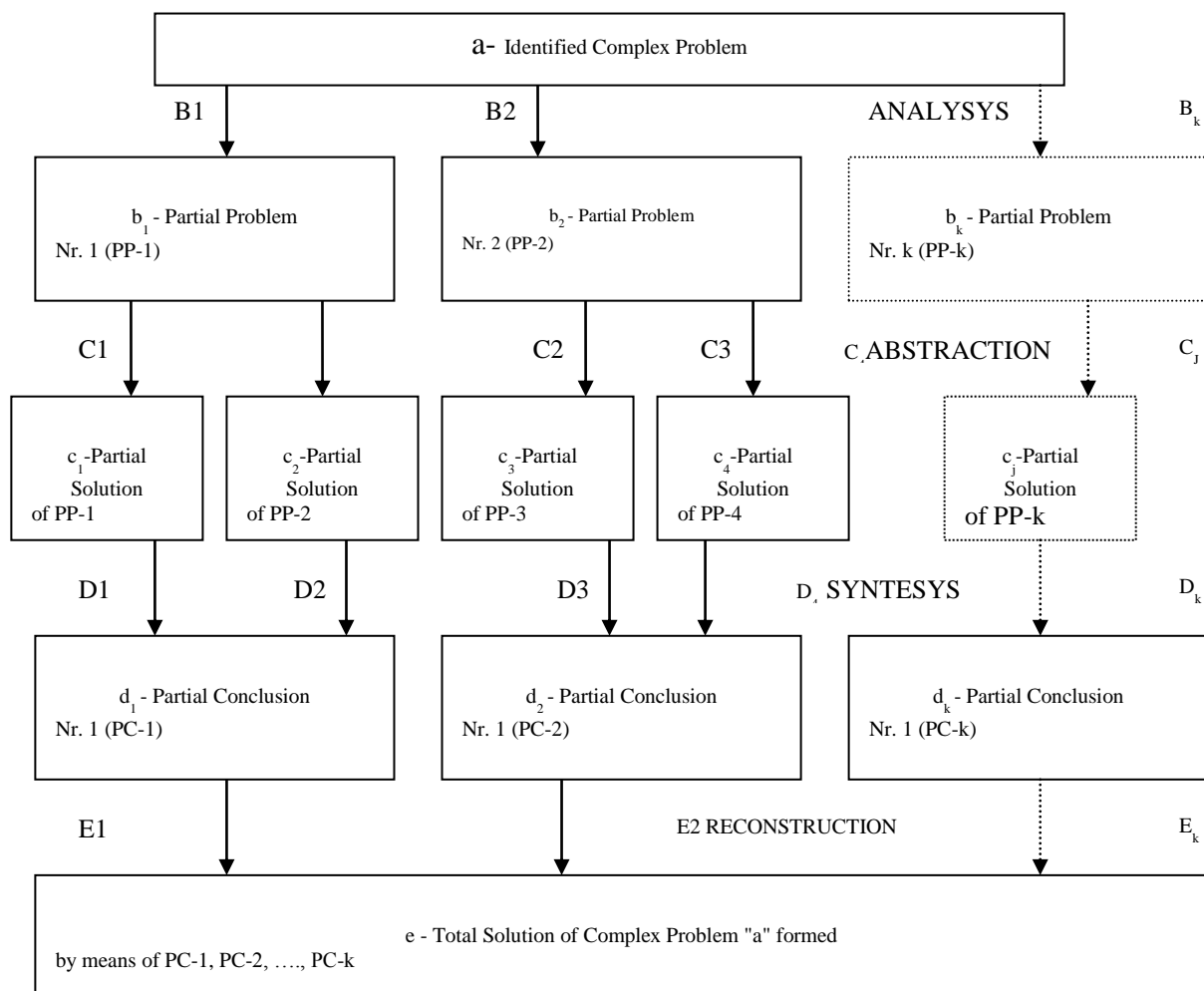
1. Transformace T1: relevantní věda – systém příslušných vědeckých poznatků z hlediska jejího sdělení (konceptuální kurikulum)
2. Transformace T2: konceptuální kurikulum - vzdělávací obsah (zamýšlené kurikulum)
3. Transformace T3: Zamýšlené kurikulum - učebnice jako základní součást projektových instrukcí a dalších složek (plánované kurikulum)
4. Transformace T4: Plánované kurikulum - znalosti jsou dosaženy (Realizované kurikulum)
5. Transformace T5: Realizované kurikulum - trvalá součást vzdělávání a jeho použití (Dosažené kurikulum). (Dušková et al.,2007, s.23)¹¹⁹

8.2.2 Obecný model analyticko – syntetického modelování

Analyticko-syntetické modelování vychází zejména z principu spojení systémového a logického přístupu k řešení daného problému. Je založeno na analýzách daného problému a následnou syntézou na jeho řešení.

¹¹⁹ Tamtéž, s.23

Obrázek 1: Obecný analyticko – syntetický model



Zdroj : Dušková et al. Educational and Didactic Communication, 2007

Vysvětlivky :

- a – komplexní identifikace problému – zkoumání oblasti reality a jevů
- B_k (Analýza) – analytické uspořádání v rámci příslušné úrovně znalostí
- B_k (Dílčí problémy)- výsledek analýzy, základní atributy a vlastnosti zkoumaného jevu

- C_k (Abstrakce) – kvalifikace abstrakčních esencí v rámci příslušné úrovně znalostí
- C_k (Dílčí řešení) – výsledek abstrakce : dílčí komponenty, částečná znalost, různé poměry
- D_k (Syntéza) – syntetický závěr závislostí mezi výsledky abstrakce v rámci příslušné úrovně znalostí
- d_k (Dílčí závěry) – výsledek syntézy, principy, zákonitosti, závislosti, spojitost
- E_k (Intelektuální obnova) – intelektuální obnova zkoumaného jevu, zkoumaná oblast reality
- e (Celkové řešení komplexního problému „a“) - výsledek intelektuální obnovy : analyticko-syntetická struktura pojmového poznání systému (Dušková et al.,2007, s.25)¹²⁰

Postup při vytváření analyticko – syntetického modelu

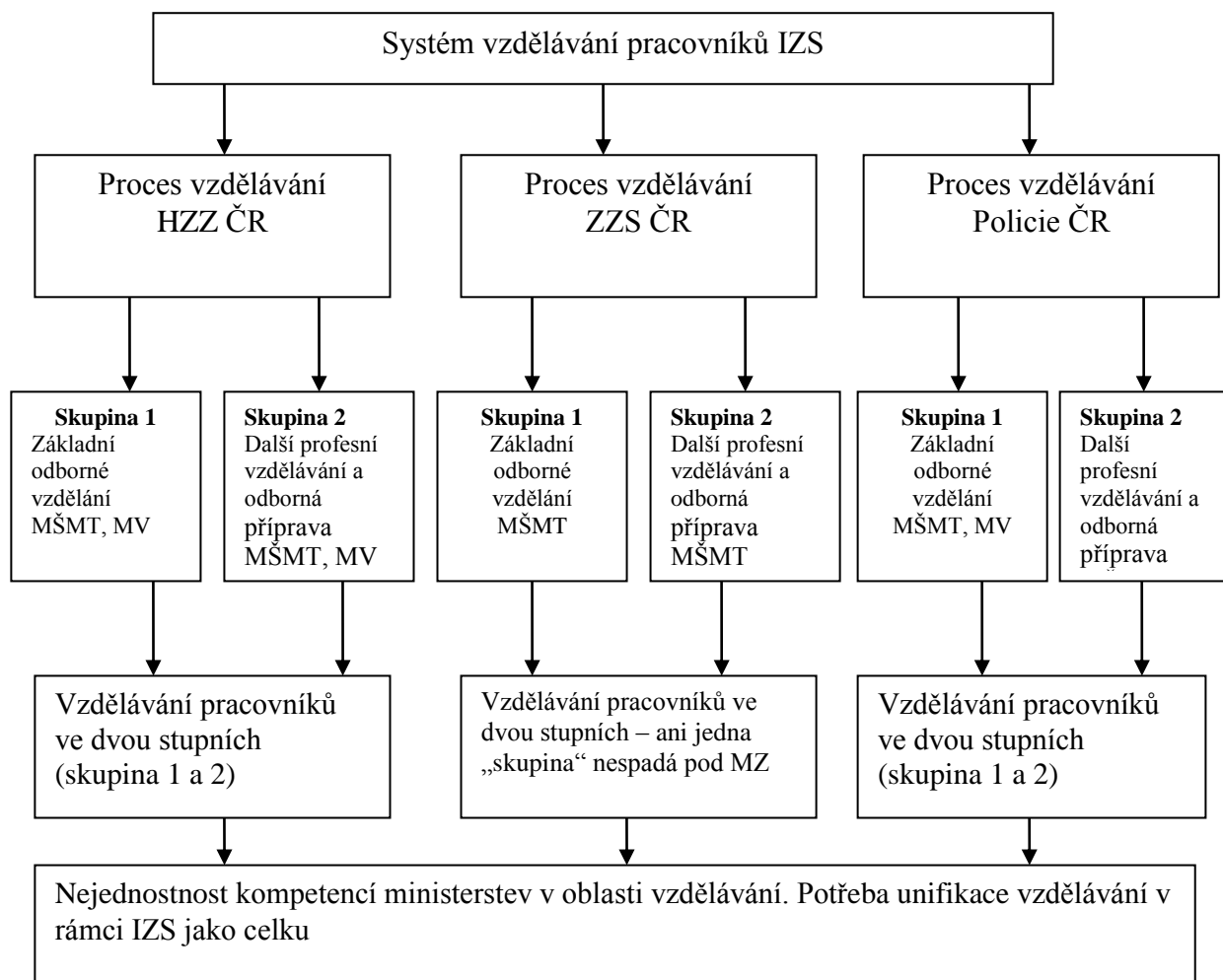
Nejprve je nutné identifikovat zkoumaný problém (na modelu písmeno a). Poté je tento problém pomocí analýzy ($B_1 - B_k$) rozebrán na další dílčí problémy ($b_1 - b_k$). Tím následně získáme širší náhled na řešený problém. Řešením těchto dílčích problémů abstrakce ($C_1 - C_k$) se dostáváme k dílčímu řešení těchto problémů ($c_1 - c_k$). Pomocí syntézy ($D_1 - D_k$) získaných řešení nalezneme dílčí závěry řešení celého problému. Pomocí rekonstrukce ($E_1 - E_k$) těchto dílčích závěrů dostaneme celkové řešení identifikovaného problému.

8.3 Analýza současného systému vzdělávání a vzdělávacích potřeb

¹²⁰ Tamtéž, s.25

Na základě metodiky analyticko-syntetického modelování autor provedl analýzu současného stavu systému vzdělávání a vzdělávacích potřeb v rámci Integrovaného záchranného systému.

Obrázek 2: Systém vzdělávání pracovníků IZS

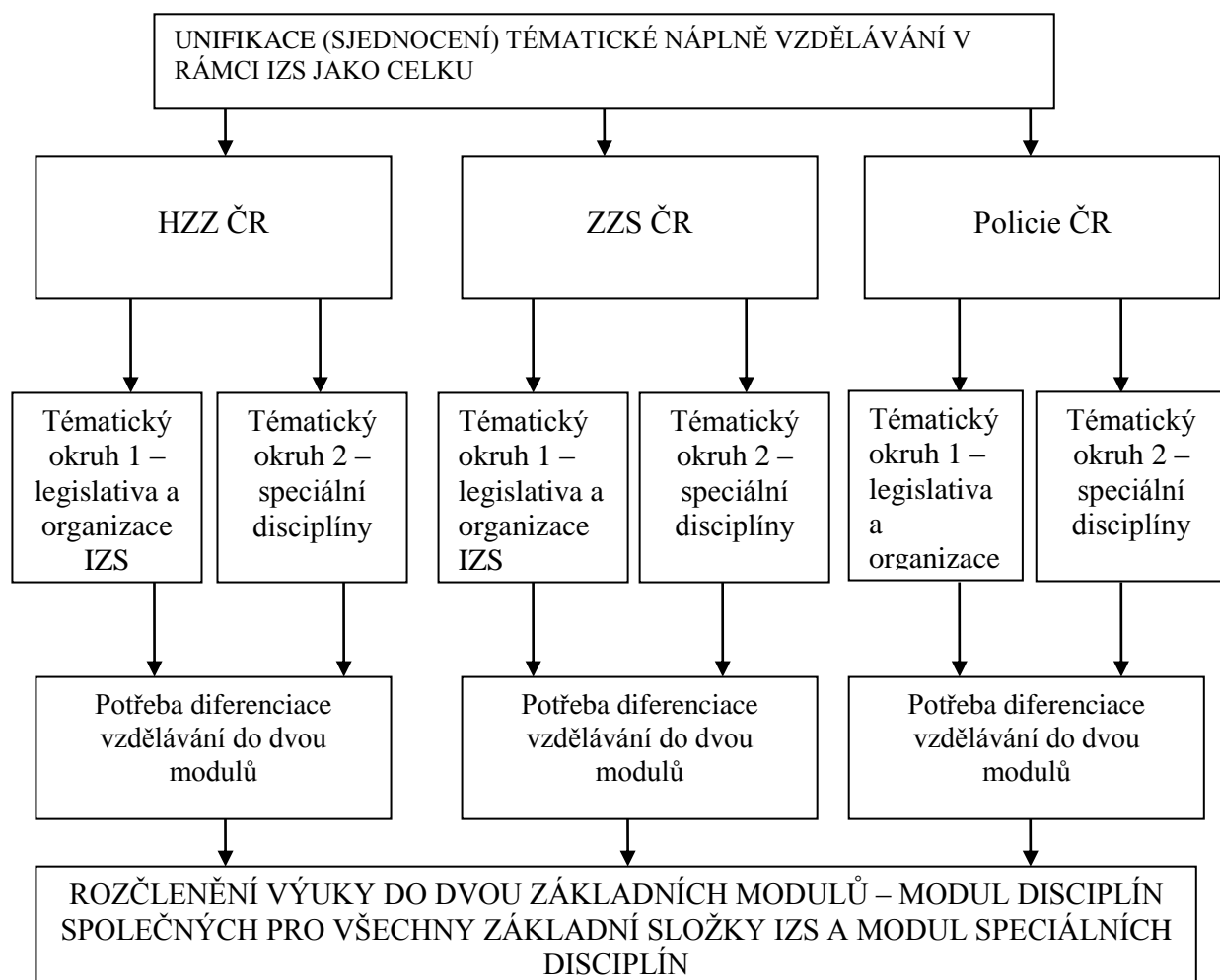


Zdroj : vlastní šetření autora, konzultace s pedagogickým nakladatelstvím Didaktik,2014

Na základě analýzy současného stavu vzdělávání složek IZS dospěl autor ke zjištění, že nejsou jednotné kompetence jednotlivých ministerstev (MV, MŠMT a MZ) v rámci IZS. Dále z výsledků analýzy vnímá jako nedostatek v oblasti unifikace vzdělávání oblast dalšího profesního vzdělávání a odborné přípravy. Jako možné východisko

vnímá autor unifikaci (sjednocení) tématické náplně vzdělávání v rámci IZS jako celku následovně :

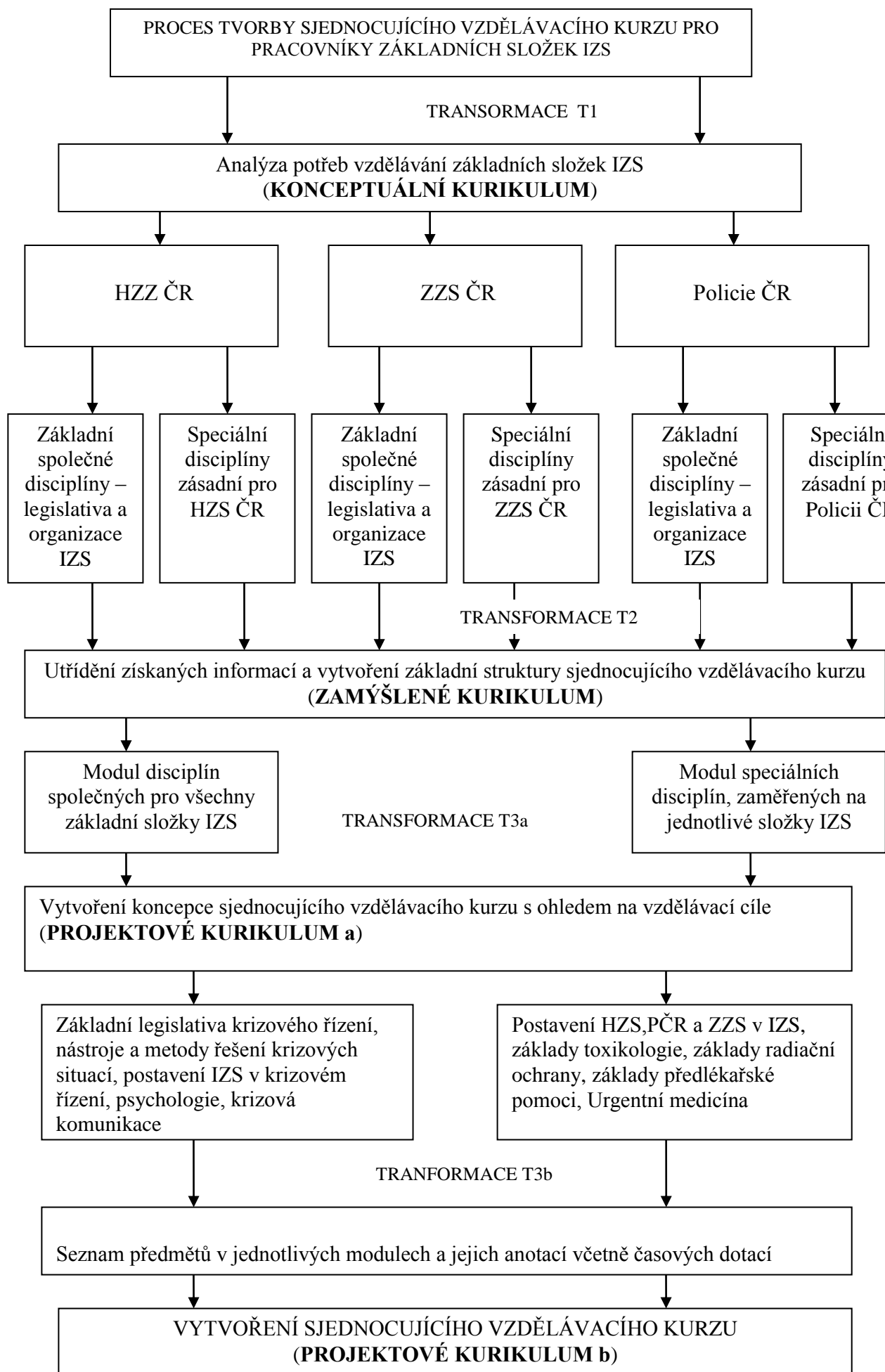
Obrázek 3:Unifikace tématické náplně vzdělávání IZS



Zdroj : vlastní šetření autora, konzultace pedagogické nakladatelství Didaktus,2014

Obrázek 4:Proces tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu

Zdroj : vlastní šetření autora, konzultace pedagogické nakladatelství Didaktus,2014



Struktura sjednocení tématické náplně vzdělávání v rámci IZS jako celku představuje možný koncept rozčlenění výuky do dvou stěžejních modulů.

Modul 1 (modul disciplín společných pro všechny základní složky IZS), poskytující základ legislativy v oblasti IZS a krizového řízení, který je pro všechny základní složky IZS zásadní a důležitý. Do tohoto modulu je také tématicky zařazena organizace IZS a jeho postavení a význam v rámci krizového řízení.

Modul 2 (modul speciálních disciplín pro jednotlivé složky IZS), do kterého autor zařazuje odborné předměty, které jsou zásadní pro jednotlivé složky IZS.

Proces tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu opisuje první tři transformace didaktické komunikace (T1 až T3) a je tak vyjádřením počátečních kroků kurikulárního procesu (výsledkem procesu transformace je fáze). (Obrázek 4)

RESUMÉ

Rigorózní práce jako celek splnila cíle, které byly formulovány v úvodu práce. Konkrétně v teoretické části byly podrobně vysvětleny souvislosti týkající se specifikace Integrovaného záchranného systému, popsány role, úkoly základních složek Integrovaného záchranného systému včetně stávající legislativy a možnosti pracovního uplatnění v Hasičském záchranném sboru, Záchranné zdravotnické službě a u Policie ČR. V rámci teoretické části byly uvedeny aspekty ovlivňující efektivitu fungování jednotlivých složek s dopadem na systém vzdělávání, další profesní vzdělávání a odbornou přípravu včetně celoživotního vzdělávání příslušníků základních složek Integrovaného záchranného systému. Mezi tyto aspekty autor řadí důležitost vnímání lidského kapitálu, jeho kompetentnost, soubor znalostí, dovedností a standardů. V souvislosti s tématem práce a cíli práce autor specifikoval principy vzdělávací politiky a požadované efekty vzdělávání dospělých z pohledu vzdělávacích politik EU a ČR a mechanismu evropské spolupráce ve vzdělávání. V rámci problematiky vzdělávání dospělých autor specifikoval pojmy a souvislosti učení, vzdělávání dospělých, cílů, tvorby kurikula v andragogických tradicích. Práce definuje celoživotní vzdělávání a uvádí formy vzdělávání dospělých. Problematice vzdělávání základních složek Integrovaného záchranného systému je věnována závěrečná část teoretické části. Autor specifikuje systém vzdělávání, formy vzdělávání a další profesní vzdělávání včetně nutnosti celoživotního vzdělávání u profesí hasičů, policistů, záchranářů, lékařů a řidičů vozidel záchranné služby.

V praktické výzkumné části byly zodpovězeny výzkumné problémy, které se týkaly efektivity stávajícího vzdělávání složek IZS a to z pohledu příslušníků a zároveň byl proveden výzkum veřejnosti na téma součinnosti, nutnosti dalšího vzdělávání příslušníků, povědomí o činnosti složek IZS z pohledu veřejnosti.

Přínosem práce je ověření kvality systému vzdělávání složek IZS z pohledu příslušníků základních složek. Dalším přínosem je v rámci

analyticko-syntetického modelování vytvoření modelu sjednocujícího vzdělávacího kurzu složek IZS jako celku.

Podmínky učení rigorózní práce představují 3 oddíly – tématické znalosti o problematice a specifikaci Integrovaného záchranného systému, analytickou řešeršní znalost dokumentů, legislativy a koncepcí týkající se systému vzdělávání a jeho kvality, hodnocení a nakonec praktické zkušenosti s interpretací výsledků kvantitativních šetření.

Tyto požadavky, stejně tak, jako zmíněná možnost abstrakce uvedeného šetření za účelem sestavení vlastního standardizovaného dotazníkového šetření a prokázání validity takového šetření, tvoří její teoretický přínos. Praktický přínos výzkumu představují nové zkušenosti autora s realizací dotazníkového šetření a to od projektu až po dotazníkové šetření a jeho interpretaci. Dalším praktickým přínosem je možnost využití analyticko-syntetického modelování, které je typické ve školství a na základě obecného analyticko-syntetického modelu vytvořit model unifikace (sjednocení) tématické náplně vzdělávání složek Integrovaného záchranného systému a model procesu tvorby sjednocujícího vzdělávacího kurzu.

RESUMÉ

Rigorous work as a whole has achieved the objectives that were formulated in the introduction. Specifically, in the theoretical part were explained in detail on the specification of the context of the Integrated Rescue System, describes the role, tasks essential components of the Integrated Rescue System, including current legislation and career opportunities in fire services, emergency medical service and police ČR.V context of theoretical aspects were listed affecting the efficiency of the functioning of the various components affecting the education system, continuing professional education and training, including continuing education for members of the basic

components of the Integrated Rescue System. These aspects of the author ranks the importance of the perception of human capital, its competence, knowledge, skills and standards. In connection with the theme and objectives of the work, the author has specified the principles of educational policy and the desired effects of adult education from the perspective of education policy and the Czech Republic a mechanism for European cooperation in education. Within problematic adult author specified the terms and context of learning, adult education, goals, curriculum development in Andragogical traditions. The work defines lifelong learning and provides forms of adult education. The issue of learning the basic components of the Integrated Rescue System is dedicated to the final part of the theoretical part.

Author specifies system of education, training and other forms of professional education, including the need for lifelong learning profession of firefighters, police officers, paramedics, doctors and drivers of emergency vehicles.

In the practical part of the research was to answer the research problems that are related to the effectiveness of existing training components of the IRS and from the perspective of members and was also conducted research on public cooperation, the need for further education of members, awareness of the work of the IRS components from public view. The benefit of this work is to verify the quality of the education system of the IRS components from the perspective of members of the constituent elements. Another benefit is within the analytical system modeling create a model unifying components of IRS training course as a whole.

Terms of learning thesis represent three sections - thematic knowledge on a specification of the Integrated Rescue System, analytical knowledge retrieval of documents, legislation and policies relating to education and its quality, rating and ultimately practical experience in interpreting the results of quantitative surveys. These requirements, as well as former possibility abstraction that investigation

in order to build their own standardized questionnaires and demonstrate the validity of such an investigation constitutes a theoretical contribution.

The practical benefits of research represent a new author's experiences with the implementation of the survey and from project to survey and its interpretation. Another practical benefit is the ability to use analytical and synthetic modeling, which is typical in education and on the basis of analytical model to create a synthetic model of unification (unification) Topics of education of the Integrated Rescue System and model the process of creating a unifying educational course

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha : Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 2.vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd. Praha : Alfa, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1.vyd. Praha : Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-17-6.

BAŠTECKÁ, B. a kol. *Terénní krizová práce: Psychosociální intervenční týmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0708-X.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2008. ISBN 80-247-25-800.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha : Management Press, 1998. ISBN 80-89943-57-3

BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. 1.vyd. Olomouc: Rubico, 1996. ISBN 80-85839-09.

BĚLOHLÁVEK, F. *15 typů lidí : jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. 1. vyd. Praha : Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3001-1.

BLÁHA, J., MATICIUS, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno : CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.

BOHMOVÁ, K. *Vliv změny liniově štábního uspořádání na procesní způsob řízení ve zvolené společnosti*. 1. vyd. České Budějovice : ZF JU, 2006.

CEJTHAMR, V. *Management a organizační chování*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-130-04.

CLEGG, B. *Intenzivní kurz vedení lidí : 150 praktických cvičení a technik rozvíjejících manažerské schopnosti*. Vyd. 1. Brno : Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0356-0.

DANDOVÁ, D. *Podniková kultura ve vybrané organizaci*. Č. Budějovice : ZF JU, 2005.

DĚDINA, J. *Management a organizační chování : manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd., dotisk 2007. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1300-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha : C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2004. ISBN 80-7179-468-6.

DUŠKOVÁ, R. a kol. *Educational and Didactic Communication*. 2007, Vol.3-Applications, Bratislava : Didaktik, 2007. ISBN 978-80-89160-56-3.

HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-145-82.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 80-247-145-574.

JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2013. ISBN 80-247-885-86.

JODLOVÁ, O. *Analýza vzdělávání pracovníků ve vybraném podniku*. 1. vyd. České Budějovice : ZF JU, 2006.

KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál-úvod do ekonomického chování*. Praha: Karolinum, 2005.

KLEIBL, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.

KLEIN, H-M. *Psychologie - základ úspěchu v práci*. 1. vyd.. Praha : Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2444-7.

KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOCIANOVÁ, R. *Personální řízení : východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha : Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha : Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

- KUBEŠ, M. *Manažerské kompetence : způsobilosti výjimečných manažerů*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-630-44.
- LAUFER, H. *99 tipů pro úspěšné vedení lidí*. 1. vyd. Praha : Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2445-4
- LENCIONI, P. *Pět příčin selhávání týmů : [jak je rozpoznat a odstranit]*. Vyd. 1. Brno : Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2398-0.
- LINHART, P., ROUDNÝ, R. *Ochrana obyvatelstva a terorismus*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. ISBN 978-80-7395-165-8.
- LORENZ, K. *8 smrtelných hříchů*. Praha : Panorama, 1973.
- MACHAČ, M. a kol. *Emoce a výkonnost*. Praha : SPN, 1988.
- MALACH, A. *Jak podnikat po vstupu do EU*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-763-348.
- MUŽÍK, J. *Edukace řídicích dovedností : people management*. Vyd. 1. Praha : ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-341-6.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada, 2004. ISBN 80-247-0577-X.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 1.vyd. Praha: Management Press. 1992. ISBN 80-856-0301-2.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha : Grada Publishing, 2012. ISBN 8024739607.
- SKALSKÁ, K., HANUŠKA, Z., DUBSKÝ, M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana*. 1.vyd. Praha : MV-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010. ISBN 978-80-86640-59-4.
- ŠAFRÁNKOVÁ, J. *Management. Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*, 1.vyd. Praha : C. H. Beck 2008, ISBN 80-740-000-36.
- ŠMÍDA, F. *Zavádění a rozvoj procesního řízení ve firmě*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 8024716798.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmě*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-040-56.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2008.ISBN 80-247-177-00.

VODÁK, J.,KUCHAŘÍKOVÁ, A.*Efektivní vzdělávání zaměstnanců*.2.vyd.Praha : Grada Publishing, 2011.ISBN 978-80-247-361-5.

VYMĚTAL, Š. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009.ISBN 978-80-247-2510-9.

ZLÁMAL, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1085-0.

ZUZÁK, R.,KÖNIGOVÁ,M. *Krizové řízení podniku*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009.ISBN 978-80-247-3156-8.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ADAIR, J., E. *Leadership for innovation : how to organize team creativity and harvest ideas*. 1st paperback ed. London ; Philadelphia : Kogan Page, 2009. ISBN 978-0-7494-5479-1.

ARMSTRONG, M. *How to manage people*. London : Kogan Page, 2011. ISBN 978-0-7494-6163-8.

ARMSTRONG, M. *A handbook of personnel management practice*. 6. ed. London : Kogan Page, 1996. ISBN 0-7494-2028-6.

BECKER, B., E. *The HR scorecard : linking people, strategy, and performance*. Boston : Harvard Business Review Press, c2001. ISBN 1-57851-136-4.

BEHESHTIFAR, M.et al., *Studying the Competency- related models in Succession Planning*, 2011.

DAVENPORT, T.,PRUSAK, L.*Working Knowledge*.Boston :Harvard Business School Press,1998.

DRUCKER, P.*On the Profession of management*, Harvard Business Press, 1998.ISBN 087-584-8362.

PETERS, T.J., WATERMAN,R.H. *In Search of Excellence – Lessons from America's Best Run Companies*. New York: Harper and Row,1982.

ROETLISBERGER, F.J., DICKSON, W.J. *Management and the Worker*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1939.

SANGHI, S.: *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models In Organization*. New Delfi: Response Books, 2007. ISBN 0-7619-9842-X.

WOODWORTH, R.S., SCHLOSBERG, H. *Experimentálna psychológia*. Bratislava : Slovenská akadémia vied, 1959.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R)*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Obecné informace o zaměstnání u HZS ČR*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/obecne-informace-o-zamestnani-u-hzs-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Tísňová volání v České republice*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/tisnova-volani-v-ceske-republice.aspx>

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR. *Právní a ostatní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/pravni-a-ostatni-predpisy-588431.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ. *Rámcový vzdělávací program*. [online]. 16.10.2008 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.komorazachranaru.cz/index.php?page=aktualita&titulek=zdravotnicko-zachranar-pro-urgentni-medicinu-je-novy-specializacni-rvp-pro-zdravotnicke-zachranare>

MV GŘ HZS ČR *Služební zkouška*. [online]. © 2013 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.hasici-vzdelavani.cz/content/sluzebni-zkouska>

MŠMT. *Strategie vzdělávání 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MŠMT. *Strategie vzdělávání 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MV GŘ HZS ČR. *www.hasiči-vzdělávání.cz*. [online]. © 2012 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://hasici-vzdelavani.cz/jpo/spolecne-vzdelavani-jpo>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Legislativa*. [online]. © 2012 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/zdravotnicka-zachranna-sluzba_6106_1786_11.html

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Rozvoj a implementace NSK*. [online]. © 2011-2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikace>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Právní předpisy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/vybrane-ceske-pravni-predpisy.aspx>

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Fakulta bezpečnostně právní*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné <http://www.polac.cz/g2/view.php?rozbalmenu/6/fbp/index.html>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Policejní školy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/policejni-skoly-285327.aspx?q=Y2hudW09Nw%3D%3D>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Možnosti uplatnění v Policii České republiky*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>

WIKIPEDIE. *Obecní policie*. [online]. © 2014 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Obecn%C3%AD_policie

ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA STŘEDOČESKÉHO KRAJE. *Kariéra*. [online]. © 2013 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: <http://www.uszssk.cz/pro-odbornou-verejnost/kariera/225-kriteria-pro-prijeti-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku>

ZZS HMP. *Historie*. [online]. © 2011 [cit. 2014-05-21]. Dostupné z: http://www.zzshmp.cz/?page_id=256

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č.374/2001 Sb.ze dne 6.listopadu 2011, o zdravotnické záchranné službě.In : *Sbírka zákonů České republiky*,2001,částka 131.
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-374>

Předpis č.328/2001 Sb.ze dne 5.září 2001, o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2001, částka 127.Dostupné z
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-328>

Zákon č.239/2000 Sb.ze dne 28.června.2000, o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů.In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2000, částka 73.Dostupné z
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

Předpis č.31/2010 Sb.ze dne 11.ledna 2010, o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí.In : *Sbírka zákonů České republiky*,2010, částka 10.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-31>

Zákon č.96/2004 Sb.ze dne 4.února 2004, o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu některých nelékařských zdravotnických povolání .In: *Sbírka zákonů České republiky*,2004, částka 30.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

Předpis č.328/2001 Sb.ze dne 5.září 2001, o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2001, částka 127.Dostupné z
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-328>

Předpis č.429/2003 Sb. ze dne 27.listopadu 2003, o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2003, částka 140.Dostupné z
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-429>

Předpis č.380/2002 Sb. ze dne 9.srpna 2002, o přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2002, částka 133.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-380>

Předpis č.463/2000 Sb. ze dne 27.listopadu 2011, o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právníky osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2000, částka 132.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-463>

Zákon č.133/1985 Sb.ze dne 17.prosince 1985,o požární ochraně.In: *Sbírka zákonů České republiky*,1985, částka 34.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

Předpis č.172/2001 Sb.ze dne 18.dubna 2001, o nařízení vlády k provedení zákona o požární ochraně.In : *Sbírka zákonů České republiky*,2001, částka 65.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-172>

Zákon č.238/2000 Sb.ze dne 28.června 2006, o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů In: *Sbírka zákonů České republiky*,2000, částka 73.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-238>

Zákon č.361/2003 Sb.ze dne 23.září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2003,částka 121.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

Zákon č.65/1965 Sb.ze dne 16.června 1965, Zákoník práce.In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1965, částka 32.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>

Vyhláška č.321/2008 Sb.ze dne 19.srpna 2008, o kreditním systému pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků.In : *Sbírka zákonů České republiky*, 2008, částka 104.Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-321>

SEZNAM ZKRATEK

ČR Česká republika

KZAM Klasifikace zaměstnání

IZS Integrovaný záchranný systém

MV Ministerstvo vnitra ČR

MZ Ministerstvo zdravotnictví ČR

MŠMT Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR

PDSO Pražský dobrovolný sbor ochranný

PČR Policie ČR

RV rendez-vous

RLP rychlá lékařská pomoc

RZP rychlá zdravotnická pomoc

ZOS zdravotnické operační středisko

ZZ zdravotnický záchranář

ZZS zdravotnický záchranný systém

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam tabulek

TABULKA 1: POČET RESPONDENTŮ PODLE JEDNOTLIVÝCH PROFESÍ A DÉLKY PRAXE V PROCENTUÁLNÍM VYJÁDŘENÍ	93
TABULKA 2: POČET RESPONDENTŮ V JEDNOTLIVÝCH VĚKOVÝCH SKUPINÁCH V PROCENTUÁLNÍM VYJÁDŘENÍ (N=185)	101
TABULKA 3: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ NÁZORU RESPONDENTŮ O VYTÍŽENOSTI JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK (N=785).....	111
TABULKA 4: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ NÁZORU RESPONDENTŮ O VZÁJEMNÉ VÝUCE MEZI SLOŽKAMI (N=785).....	112
TABULKA 5: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ NÁZORU RESPONDENTŮ O TOM, ZDA MÁ CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VLIV NA KVALITU ODVÁDĚNÉ PRÁCE (N=785)	112
TABULKA 6: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ NÁZORU RESPONDENTŮ O MINIMÁLNÍM VZDĚLÁNÍ POTŘEBNÉM PRO VÝKON JEDNOTLIVÝCH PROFESÍ (N=875).....	113
TABULKA 7: PROCENTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ NÁZORU RESPONDENTŮ O VÝVOJI KVALITY POSKYTOVANÝCH SLUŽEB (N=875).....	113
TABULKA 8: PRŮMĚRNÉ HODNOCENÍ (ŠKOLNÍ ZNÁMKOVÁNÍ) JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK V RŮZNÝCH KATEGORIÍCH (N=5.125)	114

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: OBECNÝ ANALYTICKO – SYNTETICKÝ MODEL	119
OBRÁZEK 2: SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ IZS	121
OBRÁZEK 3: UNIFIKACE TÉMATICKÉ NÁPLNĚ VZDĚLÁVÁNÍ IZS	122
OBRÁZEK 4: PROCES TVORBY SJEDNOCUJÍCÍHO VZDĚLÁVACÍHO KURZU	122

PŘÍLOHA A

Tabulka 1: Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení hasič

51616	hasič automobilových nehod
51618	hasič dobrovolných sborů
51614	hasič lesních požárů
51616	hasič leteckých nehod
51612	hasič podnikového sboru
51617	hasič preventiva
83267	hasič řidič hasicího vozu
51616	hasič specialista záchranář
51611	hasič strojník
31515	hasič technik specialista na zjišťování příčin požáru
31516	hasič technik specialista pro prevenci požáru
51613	hasič v dolech
51613	hasič v dolech strojník
31511	hasič velitel
11289	hasič velitel (velký útvar)
51612	hasič výrobní dispečer

Zdroj : ČSÚ, Klasifikace zaměstnání, Abecední seznam, 2014

PŘÍLOHA B

Tabulka 2: Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení zdravotní záchranná služba

32291	zdravotnický záchranář (SZP)
32291	zdravotnický záchranář specialista pro neodkladnou léčbu
32291	zdravotnický záchranář specialista pro záchranu v extrémních situacích
51326	zdravotník sanitář
22216	lékař se specializací v oboru neodkladná léčba
83221	řidič vozidla rychlé lékařské pomoci (NZP)
83222	řidič vozidla rychlé záchranné pomoci (NZP)
22216	lékař se specializací v oboru záchranná služba
32319	zdravotní sestra záchranné služby

Zdroj : ČSÚ, Klasifikace zaměstnání, Abecední seznam, 2014

Tabulka 3: Klasifikace zaměstnání – pracovní zařazení Policie ČR

51622	Policejní inspektor
34511	Policejní inspektor odborný
11281	Policejní prezident
11282	Policejní rada (vrchní)
24452	Policejní rada psycholog
34518	Policejní referent
34518	policejní úředník
51622	Policista
51622	policista cizinecké policie
51622	policista dopravní policie
51622	policista pohraniční policie
51622	policista pořádkové policie
51624	policista služby rychlého nasazení
51622	policista železniční policie
51625	strážník městské policie
51625	strážník místní policie
51625	strážník obecní policie
11285	vedoucí odboru na městském ředitelství policie
11285	vedoucí odboru na okresním ředitelství policie
11285	vedoucí oddělení, skupiny na městském ředitelství policie
11285	vedoucí oddělení, skupiny na okresním ředitelství policie
11285	Velitel služby na městském ředitelství policie
11285	Velitel služby na okresním ředitelství policie

Zdroj : ČSÚ, Klasifikace zaměstnání, Abecední seznamu

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Mgr. Robert Kameník

Název práce: Efektivita vzdělávání složek integrovaného záchranného systému v systému dalšího profesního a celoživotního vzdělávání.

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 128

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 49

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 11

Počet internetových zdrojů: 18

Počet ostatních zdrojů: 15